



universität
wien

Diplomarbeit

Titel der Arbeit

Der Einfluss sozialer Unterstützung auf das Empfinden von
Arbeitsplatzunsicherheit und deren Folgen für das
Wohlbefinden

Verfasserin

Annabell Reiner

Angestrebter akademischer Grad

Magistra der Naturwissenschaften (Mag. rer. nat.)

Wien, im März 2012

Studienkennzahl: 298

Studienrichtung: Psychologie

Betreuer: Univ.-Prof. Dr. Erich Kirchler

Danksagung

Allen voran möchte ich Univ.-Prof. Dr. Erich Kirchler dafür danken, dass er mir die Bearbeitung dieser Fragestellung ermöglicht hat und mich im Entstehungsprozess in allen Phasen stets hilfreich unterstützt hat.

Ein herzliches Dankeschön gebührt meinen Eltern, die mich Zeit meines Lebens und besonders während des Studiums finanziell, aber vor allem auch emotional unterstützten. Vielen Dank auch an die restliche Familie und meine Freunde für die Unterstützung, eure Geduld, den Rückhalt und dass ihr immer ein offenes Ohr für mich habt.

Besonderer Dank gilt meinem Freund Daniel, der in allen Lebenslagen bedingungslos hinter mir steht und mich als Mensch so akzeptiert und schätzt, wie ich bin.

Abschließend möchte ich mich bei Teresa Lauerbach für ihren fachlichen und menschlichen Beistand im gesamten Entstehungsprozess der Diplomarbeit und Gloria Kutscher für ihre hilfreichen Anregungen zur Korrektur und Verbesserung dieser Arbeit bedanken.

Vorangehende Anmerkungen

Da diese Diplomarbeit auf den Daten einer größer angelegten Untersuchung zu den psychologischen Folgen der ökonomischen Rezession beruht, die im Rahmen eines Seminars an der Fakultät für Psychologie der Universität Wien erhoben wurden, kommt es zu Überschneidungen mit anderen Diplomarbeiten, die ähnliche Fragestellungen auf Basis dieser Daten behandeln. Dies betrifft die Arbeiten von Cornelia Fiechtl, Teresa Lauerbach, Claudia Vodenik und Dominik Waldstätten, die jedoch bis auf die gemeinsame Datenerhebung komplett unabhängig voneinander erstellt wurden.

Ein weiterer Hinweis betrifft die Gleichstellung der Geschlechter in dieser Diplomarbeit. Im Sinne einer besseren Lesbarkeit wurde zumeist die männliche Form verwendet, wenn nicht explizit erwähnt gelten entsprechende Bezeichnungen jedoch stets für beide Geschlechter gleichbedeutend.

Inhaltsverzeichnis

I. Einleitung	11
II. Theoretischer Teil.....	14
1 <i>Arbeitsplatzunsicherheit</i>	<i>14</i>
1.1 Forschungstradition und Definitionen	14
1.2 Wirkung als Stressor.....	16
1.2.1 Definition Stress	16
1.2.2 Transaktionales Stressmodell nach Lazarus und Folkman (1984)	16
1.2.3 Arbeitsplatzunsicherheit als Stressor	18
1.3 Auswirkungen von Arbeitsplatzunsicherheit auf das Wohlbefinden	19
1.3.1 Definition Wohlbefinden und soziodemografische Unterschiede	19
1.3.2 Auswirkungen auf die physische und psychische Gesundheit	20
1.3.3 Auswirkungen auf die Jobzufriedenheit	22
1.3.4 Auswirkungen auf die Lebenszufriedenheit	22
2 <i>Ressourcen im Umgang mit Arbeitsplatzunsicherheit</i>	<i>23</i>
2.1 Definition Coping und Ressourcen.....	23
2.2 Einflussfaktoren auf Arbeitsplatzunsicherheit und ihre Folgen	25
2.2.1 Einfluss von Geschlecht.....	25
2.2.2 Einfluss von weiteren soziodemografischen Variablen.....	27
2.2.3 Einfluss von Persönlichkeitsmerkmalen	28
3 <i>Soziale Unterstützung im Kontext der Arbeitsplatzunsicherheit</i>	<i>29</i>
3.1 Definition soziale Unterstützung	29
3.2 Soziale Unterstützung als Ressource	30
3.2.1 Direkter Effekt von sozialer Unterstützung auf das Wohlbefinden.....	31
3.2.2 Direkter Effekt von sozialer Unterstützung auf Stressoren	32
3.2.3 Puffereffekt von sozialer Unterstützung auf den Zusammenhang zwischen Stress und Wohlbefinden	33
3.2.4 Wirkung der verschiedenen Arten sozialer Unterstützung	35

3.2.5	Geschlechtsunterschiede bei der Nutzung und Wirkung sozialer Unterstützung als Ressource	36
3.3	Soziale Unterstützung als Ressource im Umgang mit Arbeitsplatzunsicherheit	38
3.3.1	Direkter Effekt von sozialer Unterstützung auf das Empfinden von Arbeitsplatzunsicherheit.....	39
3.3.2	Puffereffekt von sozialer Unterstützung auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Wohlbefinden.....	40
III.	Empirischer Teil	44
4	<i>Zielsetzung und Hypothesen.....</i>	<i>44</i>
5	<i>Methode.....</i>	<i>46</i>
5.1	Stichprobe	46
5.2	Material	47
5.2.1	Arbeitsplatzunsicherheit.....	48
5.2.2	Soziale Unterstützung	48
5.2.3	Jobzufriedenheit	49
5.2.4	Lebenszufriedenheit	49
5.2.5	Mentale Gesundheit	50
5.2.6	Kontrollvariablen	50
5.3	Durchführung	51
5.4	Statistische Analysemethoden.....	51
6	<i>Ergebnisse.....</i>	<i>53</i>
6.1	Interkorrelationen.....	53
6.2	Hypothesenprüfung.....	56
6.2.1	Hypothese H1a.....	56
6.2.2	Hypothese H1b.....	56
6.2.3	Hypothese H2a.....	58
6.2.4	Hypothese H2b.....	59
6.2.5	Hypothese H3a.....	62
6.2.6	Hypothese H3b.....	67
6.2.7	Hypothese H4a.....	76
6.2.8	Hypothese H4b.....	81

IV. Diskussion.....	94
7 Zielsetzung und Zusammenfassung der Ergebnisse.....	94
7.1 Direkter Effekt von sozialer Unterstützung auf das Empfinden von Arbeitsplatzunsicherheit	94
7.2 Puffereffekt von sozialer Unterstützung auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Wohlbefinden	97
8 Kritik an der Studie.....	101
9 Implikationen für zukünftige Forschung.....	104
10 Implikationen für praktische Interventionen.....	106
V. Zusammenfassung.....	109
VI. Literaturverzeichnis.....	111
VII. Tabellen.....	118
VIII. Abbildungen.....	119
IX. Anhang	120
A Fragebogen	120
B Abstract deutsch	135
C Abstract englisch	136
D Eidesstattliche Erklärung	137
E Lebenslauf	139

I. Einleitung

Mit einer Erwerbslosenquote von fast 9 % in Österreich (Stand Januar 2012; AMS Österreich, 2012) stellt Arbeitslosigkeit ein wichtiges Problem der heutigen Zeit dar, das auf medialer und politischer Ebene immer wieder thematisiert wird. Ein verwandtes, mitunter sogar gravierenderes Problem bleibt dabei jedoch oft unbeachtet: Die subjektiv empfundene Unsicherheit von Erwerbstätigen, ob sie ihren Arbeitsplatz in Zukunft behalten können. Studien haben gezeigt, dass das Empfinden dieser Arbeitsplatzunsicherheit über einen längeren Zeitraum von den Betroffenen als mindestens genauso belastend, wenn nicht sogar noch belastender empfunden wird als die Erfahrung von Arbeitslosigkeit selbst (Dekker & Schaufeli, 1995; De Witte, 1999; Heaney, Israel & House, 1994).

Radikale ökonomische Veränderungen und daraus resultierende Anpassungen der Arbeitsbedingungen in den letzten Jahrzehnten stellen einen Hauptgrund für das vermehrte Auftreten von Arbeitsplatzunsicherheit bei Erwerbstätigen dar (Chirumbolo & Hellgren, 2003; De Witte, 2005). In Zeiten zunehmender Globalisierung, neuer Technologien und kürzerer Produktzyklen sind Unternehmen gezwungen, durch Kosteneinsparungen und erhöhte Flexibilität ihre Wettbewerbsfähigkeit aufrecht zu erhalten (Cheng, Chen, Chen & Chiang, 2005; Heaney et al., 1994; Menéndez, Benach, Muntaner, Amable & O'Campo, 2007; Sverke & Hellgren, 2002). Die daraus resultierenden Maßnahmen wie Umstrukturierungen, Auslagerungen, Stellenabbau und flexiblere Beschäftigungsformen, wie zum Beispiel zeitlich befristete Verträge, führen dazu, dass sich Mitarbeiter über das zukünftige Fortbestehen ihres Jobs immer weniger sicher sein können (Chirumbolo & Hellgren, 2003; De Witte, 2005; Kinnunen, Mauno, Nätti & Happonen, 1999).

Neben den individuellen Folgen für die Arbeitnehmer, die in Kapitel 1.3 noch genauer erläutert werden, führt die steigende Arbeitsplatzunsicherheit auch zu wirtschaftlichen Einbußen der Unternehmen (Chirumbolo & Hellgren, 2003). So haben Studien gezeigt, dass unsichere Mitarbeiter eher negative Einstellungen und weniger Vertrauen ihrem Unternehmen gegenüber haben, weniger Leistung zeigen und eher dazu neigen, das Beschäftigungsverhältnis zu kündigen (Cheng & Chan, 2008; Davy, Kinicki & Scheck, 1997; Sverke, Hellgren & Näswall, 2002). Dabei verlassen vor allem gut ausgebildete

Beschäftigte, die am Arbeitsmarkt leicht eine neue Anstellung finden, zuerst das Unternehmen (Kinnunen et al., 1999; Näswall & De Witte, 2003). Der Verlust dieser wichtigen Kernbelegschaft, aber auch die generell steigende Fluktuation und die gehäuften Fehlzeiten vermindern die Effektivität und Produktivität der Firmen (De Witte, 2005; Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; Sverke & Hellgren, 2002).

Aufgrund der schwerwiegenden Konsequenzen für Individuen wie auch für Unternehmen erscheint es besonders relevant, zu untersuchen, wie Arbeitsplatzunsicherheit oder zumindest ihre Auswirkungen reduziert werden können (Näswall & De Witte, 2003). Frühere Studien konnten verschiedene Faktoren wie Geschlecht, Alter, Bildung und Status ausfindig machen, die einen Einfluss auf das Ausmaß an erlebter Arbeitsplatzunsicherheit beziehungsweise auf deren Folgen haben (z. B. Büssing, 1999; Muñoz de Bustillo & De Pedraza, 2010; Näswall & De Witte, 2003; Sverke, Hellgren & Näswall, 2006). Diese werden in Kapitel 2.2 noch genauer dargestellt. Von praktischer Relevanz sind dabei vor allem solche Aspekte, die eine reduzierende Wirkung auf das Ausmaß an empfundener Arbeitsplatzunsicherheit beziehungsweise auf den Zusammenhang zwischen dieser und ihren Konsequenzen haben könnten und zudem variierbar beziehungsweise erlernbar sind (De Witte, 2005; Sverke & Hellgren, 2002).

Eine in diesem Zusammenhang hoffnungsvolle, aber noch wenig untersuchte Ressource ist die soziale Unterstützung durch andere Personen beziehungsweise Personengruppen (Sverke et al., 2002). Einige zu dieser Thematik konzipierte Studien konnten zeigen, dass soziale Unterstützung die negativen Folgen von Arbeitsplatzunsicherheit reduzieren kann (z. B. Büssing, 1999; Lim, 1997; Näswall, Sverke & Hellgren, 2005a). Neben diesem Moderatoreffekt könnte jedoch auch ein direkter Effekt angenommen werden, in der Hinsicht, als dass soziale Unterstützung das Ausmaß an Arbeitsplatzunsicherheit verringert. Dies wurde bisher nur in sehr wenigen Studien untersucht und empirisch belegt (z. B. Büssing, 1999; Cheng et al., 2005). In den meisten diesbezüglichen Studien wurden verschiedene Quellen sozialer Unterstützung, wie Freunde, Verwandte und Arbeitskollegen, einbezogen (z. B. Lim, 1997; Näswall et al., 2005a). Obwohl in einigen Studien miterhoben (z. B. Büssing, 1999; Daniels & Guppy, 1994), wurde bisher jedoch die unterschiedliche Wirkung verschiedener Arten sozialer Unterstützung, wie emotionale oder informative, nicht genauer untersucht, obwohl sich diese unterschiedlich nützlich im

Hinblick auf das Wohlbefinden gezeigt haben (z. B. Brough & Pears, 2004; Schaefer, Coyne & Lazarus, 1981).

Um den aufgeführten Forschungslücken und Limitationen Rechnung zu tragen, soll in dieser Diplomarbeit die Wirkung von sozialer Unterstützung als Copingressource im Umgang mit Arbeitsplatzunsicherheit untersucht werden. Dabei wird einerseits erörtert, inwiefern soziale Unterstützung durch andere Personen und Personengruppen einen Einfluss auf das Ausmaß an empfundener Arbeitsplatzunsicherheit hat. Zum anderen wird untersucht, ob soziale Unterstützung als Moderator auf den Zusammenhang von Arbeitsplatzunsicherheit und mentaler Gesundheit, Lebens- und Jobzufriedenheit wirkt. Als Novität wird dabei zwischen drei verschiedenen Arten von sozialer Unterstützung unterschieden: Emotionaler, informativer und praktischer Unterstützung. Des Weiteren werden Geschlechtsunterschiede überprüft, da in der bisherigen Forschung zu Arbeitsplatzunsicherheit wie auch zur Wirkung und Nutzung von Ressourcen im Umgang mit Stress für Männer und Frauen teilweise unterschiedliche Effekte verzeichnet wurden (z. B. Gaunt & Benjamin, 2007; Greenglass, 2002).

Im theoretischen Teil dieser Arbeit werden zunächst verschiedene Definitionen von Arbeitsplatzunsicherheit erläutert, bevor genauer deren Wirkung als Stressor und die resultierenden Folgen für Wohlbefinden und Arbeitseinstellungen dargelegt werden. Im Folgenden werden Ressourcen im Umgang mit Arbeitsplatzunsicherheit vorgestellt, wobei im Anschluss konkret auf die Wirkung von sozialer Unterstützung in diesem Zusammenhang eingegangen wird. Dabei werden Studien zum direkten Effekt dieser auf Arbeitsplatzunsicherheit wie auch zum Moderatoreffekt auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Wohlbefinden präsentiert. Daraus leiten sich im empirischen Teil dann die Hypothesen dieser Diplomarbeit ab, deren Berechnung und Ergebnisse im weiteren Verlauf dargestellt werden. Zum Abschluss werden diese im Diskussionsteil besprochen und Limitationen dieser Studie aufgezeigt wie auch Implikationen für zukünftige Forschung und praktische Interventionen vorgestellt.

II. Theoretischer Teil

1 Arbeitsplatzunsicherheit

Zunächst wird ein Überblick über die Forschungstradition und die daraus entstandenen verschiedenen Definitionen von Arbeitsplatzunsicherheit gegeben. Anschließend wird erläutert, durch welche Mechanismen Arbeitsplatzunsicherheit als Stressor wirkt und welche Folgen sie für das Individuum mit sich bringt.

1.1 Forschungstradition und Definitionen

Das Konstrukt der Arbeitsplatzunsicherheit fand zum ersten Mal in den 1960er und 1970er Jahren in entgegengesetzter Ausrichtung Beachtung, als zunehmend die selbstberichtete Arbeitsplatzsicherheit in generellen Untersuchungen zum Arbeitsplatzklima miterhoben wurde. Damals stand jedoch die Untersuchung dieser als Motivator für Jobzufriedenheit und weniger als Stressor bei Nichtvorhandensein im Vordergrund (Sverke et al., 2006). Diese Sichtweise änderte sich erst durch die Intensivierung der Forschung Mitte der 1980er Jahren, wozu die Pionierarbeit von Greenhalgh und Rosenblatt (1984) entscheidend beitrug. Die Autoren entwickelten ein theoretisches Modell, welches das vorhandene Wissen über Arbeitsplatzunsicherheit zusammenfasste und Defizite und Implikationen für weitere Forschung aufzeigte. Aus dieser Arbeit stammt auch der erste Versuch einer Definition des Konstrukts der Arbeitsplatzunsicherheit als “perceived powerlessness to maintain desired continuity in a threatened job situation” (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984, S. 438).

In den folgenden Jahren entstanden weitere ähnliche Konzeptionen. So wurde Arbeitsplatzunsicherheit zum Beispiel als “an employee’s perception of a potential threat to continuity in his or her current job” (Heaney et al., 1994, S. 1431), als “one’s expectations about continuity in a job situation” (Davy et al., 1997, S. 323), als “subjectively perceived likelihood of involuntary job loss” (Sverke et al., 2002, S. 243) und als “perceived threat of job loss and the worries related to that threat” (De Witte, 2005, S. 1) definiert. Die meisten Autoren stimmen jedoch in der Ansicht überein, dass es sich

bei Arbeitsplatzunsicherheit um die allumfassenden Bedenken einer Person über das Fortbestehen ihres Arbeitsplatzes in der Zukunft handelt (De Witte, 1999). Im Einklang mit dieser Literatur wird Arbeitsplatzunsicherheit in dieser Diplomarbeit als die Wahrnehmung eines potenziellen unfreiwilligen Verlusts des Arbeitsplatzes definiert (De Cuyper, Bernhard-Oettel, Berntson, De Witte & Alarco, 2008).

Trotz ähnlicher Definitionen gibt es auch Diskrepanzen zwischen den verschiedenen Konzeptionen des Konstrukts. So sehen einige Autoren Arbeitsplatzunsicherheit eindeutig als ein subjektives Phänomen, das auf der individuellen Wahrnehmung und Interpretation der Arbeitssituation gegründet ist (z. B. De Witte, 1999; Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; Kinnunen et al., 1999). Somit kann die gleiche objektive Arbeitssituation von zwei Personen unterschiedlich interpretiert werden, weshalb auch das Empfinden von Arbeitsplatzunsicherheit verschieden stark ausgeprägt sein kann (De Witte, 2005). Es gibt jedoch auch Wissenschaftler, die das Konstrukt der Arbeitsplatzunsicherheit als objektives Phänomen definieren, das unabhängig von der individuellen Erfahrung und Wahrnehmung einer Situation auftritt (Sverke et al., 2006). Ein Vertreter dieser Auffassung ist Pearce (1998), der Arbeitsplatzunsicherheit als eine “independently determined probability that workers will have the same job in the foreseeable future” (S. 34) ansieht. Da jedoch in der psychologischen Forschung die Definition von Arbeitsplatzunsicherheit als subjektives Erlebnis dominiert (Sverke et al., 2006), wird auch hier dieser Ansatz verfolgt.

Eine weitere Unterscheidung wird zwischen der globalen und der multidimensionalen Sichtweise von Arbeitsplatzunsicherheit getroffen. Während sich die globale Definition nur auf die Bedrohung durch einen möglichen Arbeitsplatzverlust beschränkt, wird bei der multidimensionalen auch die Veränderung geschätzter Arbeitsaspekte als relevant für das Gefühl der Arbeitsplatzunsicherheit angesehen (Kinnunen et al., 1999). So sind Greenhalgh und Rosenblatt (1984) der Meinung, dass der Verlust von Arbeitsmerkmalen, wie etwa der Gemeinschaft am Arbeitsplatz, ein wichtiger Aspekt von Arbeitsplatzunsicherheit ist, der jedoch oft nicht beachtet wird. Hellgren, Sverke und Isaksson (1999) unterscheiden zusätzlich zwischen quantitativer und qualitativer Arbeitsplatzunsicherheit. Dabei bezieht sich die quantitative auf die Kontinuität des Jobs selbst, während die qualitative das zukünftige Fortbestehen beziehungsweise die geminderte Qualität geschätzter Arbeitsaspekte betrifft. Borg und Elizur (1992)

differenzieren des Weiteren zwischen kognitiver und affektiver Arbeitsplatzunsicherheit, wobei mit kognitiver die Wahrscheinlichkeit des Jobverlusts und mit affektiver die Angst vor dem Arbeitsplatzverlust assoziiert ist.

1.2 Wirkung als Stressor

Im Folgenden wird darauf eingegangen, durch welche Mechanismen die Erfahrung von Arbeitsplatzunsicherheit als stressend erlebt wird. Zunächst wird der Terminus Stress definiert und das zugrundeliegende transaktionale Stressmodell von Lazarus und Folkman (1984) erläutert. Anschließend wird auf die spezifische Wirkung von Arbeitsplatzunsicherheit als Stressor eingegangen.

1.2.1 Definition Stress

Im Laufe der Jahrzehnte sind zahlreiche verschiedene Definitionen des Terminus Stress veröffentlicht worden. Die dieser Diplomarbeit zugrundeliegende Konzeption entstammt der Stresstheorie von Lazarus und Folkman (1984). In dieser definieren die Autoren psychologischen Stress als “a particular relationship between the person and the environment that is appraised by the person as taxing or exceeding his or her resources and endangering his or her well-being” (Lazarus & Folkman, 1984, S. 19). Bei dieser Auffassung werden damit sowohl die Eigenschaften des Ereignisses als auch die Charakteristika der Person berücksichtigt. Stress ist somit nicht nur objektiv als bedingt durch bestimmte Umweltkonditionen definierbar, sondern immer von individuellen Unterschieden in der Wahrnehmung, Interpretation und Reaktion abhängig (Lazarus & Folkman, 1984). Ereignisse, die das Potential haben, Stress auszulösen, werden auch Stressoren genannt (Cohen & McKay, 1984), während die aus Stress resultierenden individuellen Folgen als Belastungen (engl. *strain*) bezeichnet werden (Fenlason & Beehr, 1994).

1.2.2 Transaktionales Stressmodell nach Lazarus und Folkman (1984)

In ihrem transaktionalen Stressmodell gehen Lazarus und Folkman (1984) davon aus, dass Person und Umwelt in einer dynamischen, wechselseitigen Beziehung stehen. Dabei spielen zwei Prozesse eine entscheidende Rolle: Die kognitive Bewertung und die

Stressbewältigung, das *Coping* (Lazarus & Folkman, 1984). Unter kognitiver Bewertung verstehen die Autoren “an evaluative process that determines why and to what extent a particular transaction or series of transactions between the person and the environment is stressful” (Lazarus & Folkman, 1984, S. 19). Unter Coping verstehen Lazarus und Folkman (1984) einen Prozess, durch den das Individuum die als stressend empfundenen Anforderungen der Person-Umwelt-Beziehung und die entstehenden Emotionen bewältigt. Das Konzept der Coping wird in Kapitel 2.1 noch ausführlicher behandelt.

Tritt ein potenziell bedrohliches Ereignis beziehungsweise eine stressende Situation auf, wird demnach zunächst das Eintreffen dieses beziehungsweise dieser mitsamt aller Facetten kategorisiert und hinsichtlich der Bedeutung für das eigene Wohlbefinden beurteilt (Lazarus & Folkman, 1984). Dabei wird in einem ersten Bewertungsprozess überprüft, ob eine Bedrohung vorliegt und wann und in welcher Weise diese auftritt (Lazarus & Folkman, 1984). Nach Lazarus und Folkman (1984) kann dabei eine Beurteilung der Situation als irrelevant, gutartig-positiv oder stressend erfolgen. Stressende Situationen können dabei wiederum unterschiedlich wahrgenommen werden: Als Herausforderung, als Bedrohung oder als Schädigung beziehungsweise Verlust (Lazarus & Folkman, 1984). Eine Herausforderung ist dabei mit positiven Emotionen wie Eifer und Aufregung assoziiert und der Fokus liegt auf dem Potential, durch die Situation etwas zu erreichen und daran zu wachsen (Lazarus & Folkman, 1984). Bei einer Bedrohung handelt es sich um die Antizipation eines Verlusts oder einer Schädigung, während die dritte Einschätzungsmöglichkeit eine bereits eingetretene Beeinträchtigung wie eine Erkrankung, eine Schädigung des Selbstwerts oder den Verlust einer geliebten Person kennzeichnet (Lazarus & Folkman, 1984).

Wird eine Situation oder ein Ereignis als stressend wahrgenommen, wird in der sekundären Bewertung überprüft, was dagegen unternommen werden kann und welche Copingoptionen verfügbar sind und effektiv erscheinen (Lazarus & Folkman, 1984). In Kapitel 2.1 werden diese Copingstrategien noch genauer erläutert. Wenn nicht ausreichend subjektiv wahrgenommene Bewältigungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen, wird eine Stressreaktion ausgelöst (Lazarus & Folkman, 1984). Das Ausmaß an empfundenem Stress und die Intensität und Qualität der emotionalen Reaktion ergibt sich somit aus der Interaktion der primären und sekundären Bewertung (Lazarus & Folkman, 1984). Da sich

durch erste Bewältigungsversuche die Situation im Zeitverlauf verändert beziehungsweise eventuell neue Informationen und Ressourcen hinzugewonnen wurden, erfolgt ein dritter Beurteilungsprozess, die Neubewertung (Lazarus & Folkman, 1984). Die neue Situation wird dabei erneut bewertet und versucht zu bewältigen, solange, bis sie nicht mehr als negativ und stressauslösend eingestuft wird (Lazarus & Folkman, 1984).

1.2.3 Arbeitsplatzunsicherheit als Stressor

Nach dem transaktionalen Stressmodell von Lazarus und Folkman (1984) lässt sich Arbeitsplatzunsicherheit als Bedrohung kategorisieren, da ein Jobverlust in naher oder ferner Zukunft erwartet wird (Sverke & Hellgren, 2002). Das Modell besagt weiterhin, dass die Antizipation eines stressenden Ereignisses eine genauso große, wenn nicht sogar noch größere Quelle von Angst darstellt als das Ereignis selbst (Lazarus & Folkman, 1984). Somit kann die reine Erwartung eines stressigen Ereignisses, in diesem Fall des Verlusts der Arbeitsstelle, zu einem Stressor werden (Lazarus & Folkman, 1984). Da Stressoren laut Lazarus und Folkman (1984) in Belastungen resultieren können, ist davon auszugehen, dass auch Arbeitsplatzunsicherheit einen negativen Effekt auf das Wohlbefinden und die Emotionen von Betroffenen haben kann (Sverke et al., 2002), was auch in zahlreichen Studien empirisch belegt werden konnte (z. B. Chirumbolo & Hellgren, 2003; Ferrie, Shipley, Stansfeld & Marmot, 2002; Hellgren et al., 1999; für eine ausführlichere Behandlung siehe Kapitel 1.3).

Stressoren sind laut Lazarus (1991) durch bestimmte formale Eigenschaften wie Neuheit, Unsicherheit und Ambiguität sowie zeitliche Aspekte charakterisiert. Der Stressor Arbeitsplatzunsicherheit ist, per definitionem, durch das Empfinden von Unsicherheit gekennzeichnet. Die Ungewissheit über die zukünftige Situation führt dazu, dass es für die Betroffenen schwierig ist, die Bedrohung adäquat zu bewältigen und somit das empfundene Stresslevel zu senken (Sverke et al., 2006). Zwei wichtige Charakteristika von Arbeitsplatzunsicherheit, die damit in Zusammenhang stehen, sind Unvorhersagbarkeit und Unkontrollierbarkeit (Furda & Meijman, 1992). Unvorhersagbarkeit impliziert die erwähnte Unklarheit über die Zukunft der Jobsituation, die ein adäquates Handeln erschwert (Furda & Meijman, 1992). Die Unkontrollierbarkeit der Situation führt dazu, dass das psychische Wohlbefinden gesenkt wird, da die Person nichts unternehmen kann, um den schädlichen Einfluss des Stressors zu reduzieren (De Witte, 2005).

Ein weiterer Grund für die Wahrnehmung von Arbeitsplatzunsicherheit als Stressor und die negativen Auswirkungen auf das Wohlbefinden der Betroffenen liegt in dem Stellenwert von entlohnter Arbeit in der heutigen Gesellschaft (De Witte, 2005). Laut Jahoda's (1992) *latent deprivation model* ist der Job essentiell für die soziale Integration, Anteilnahme und Anerkennung. Bedürfnisse wie ein geregeltes Einkommen, soziale Kontakte außerhalb der Familie, ein zeitlich strukturierter Tagesablauf und persönliche Entwicklungsmöglichkeiten werden durch eine berufliche Tätigkeit befriedigt (Jahoda, 1992). Durch einen drohenden Jobverlust werden diese Bedürfnisse gefährdet, was erwartungsgemäß eine wenig aussichtsreiche und attraktive Zukunftsperspektive darstellt (De Witte, 2005).

1.3 Auswirkungen von Arbeitsplatzunsicherheit auf das Wohlbefinden

Neben den bereits erwähnten Auswirkungen auf die Wirtschaftlichkeit und Effektivität von Unternehmen hat Arbeitsplatzunsicherheit einen folgeschweren negativen Einfluss auf die Arbeitseinstellungen, die Gesundheit und die generelle Lebensqualität von betroffenen Individuen (vgl. die Metastudie von Sverke et al., 2002). Zunächst soll der Begriff Wohlbefinden eingegrenzt und auf Unterschiede in verschiedenen Bevölkerungsgruppen eingegangen werden. Mit dem Fokus auf den in dieser Diplomarbeit untersuchten Konstrukten werden im Folgenden exemplarisch Studien zum Einfluss von Arbeitsplatzunsicherheit auf die physische und psychische Gesundheit, die Lebenszufriedenheit und die Jobzufriedenheit vorgestellt.

1.3.1 Definition Wohlbefinden und soziodemografische Unterschiede

In der Verfassung der World Health Organization wird Gesundheit als “state of complete physical, mental and social well-being and not merely the absence of disease or infirmity” (World Health Organization, n. d., S. 1) beschrieben. Diese Definition verdeutlicht, dass nicht lediglich die Abwesenheit von Krankheit einen gesunden Menschen ausmacht, sondern mehr Aspekte in ihrer Gesamtheit zum Wohlbefinden beitragen. Diener (2000) bezeichnet mit dem Terminus *Subjektives Wohlbefinden* (engl. *subjective well-being (SWB)*) die individuellen kognitiven und affektiven Bewertungen des eigenen Lebens und nennt als dessen Komponenten die Lebenszufriedenheit, die Zufriedenheit mit wichtigen Bereichen (z. B. der Arbeit), den positiven Affekt und ein niedriges Level an negativem

Affekt. In dieser Diplomarbeit soll zur Vereinfachung der Darstellung die übergeordnete Bezeichnung Wohlbefinden gemäß ihrer Bedeutung im alltäglichen Gebrauch als allumfassendes Gefühl der Gesundheit, Zufriedenheit und Glückseligkeit verwendet werden. Die hier untersuchten Konstrukte mentale Gesundheit, Arbeitszufriedenheit und Lebenszufriedenheit werden demnach als Indikatoren des Wohlbefindens betrachtet und zur übersichtlicheren Darstellung unter diesem Begriff zusammengefasst.

Unterschiede im Wohlbefinden lassen sich unter anderem zwischen den Geschlechtern ausmachen. So konnten Studien zeigen, dass Frauen über mehr physische (Hale, Hannum & Espelage, 2005) und depressive Symptome (Haines, Beggs & Hurlbert, 2008) als Männer berichten und zudem ihre gesamte psychische Verfassung als schlechter und ihre Neigung zu psychischen Störungen als höher einschätzen (Fuhrer, Stansfeld, Chemali & Shipley, 1999). Bezüglich der Einstellungen zur Arbeit konnten Studien bei Frauen stärkere und positivere ausmachen (z. B. Rosenblatt, Talmud & Ruvio, 1999), während andere keine Geschlechtsunterschiede zum Beispiel bezüglich der Jobzufriedenheit (Harris, Winskowski & Engdahl, 2007) oder der generellen Lebenszufriedenheit (Karademas, 2006) nachweisen konnten. Einige wenige Studien konnten allerdings auch gegenteilige Ergebnisse hervorbringen, wo Männer etwa mehr Beeinträchtigungen und lebensbedrohliche chronische Krankheiten berichteten als Frauen (Shumaker & Hill, 1991). Im Hinblick auf das Alter konnte gezeigt werden, dass ältere Personen tendenziell über ein schlechteres physisches und psychisches Wohlbefinden klagen (Denton & Walters, 1999). Weitere Unterschiede zeigten sich zum Beispiel bezüglich des Familienstandes, wo zumeist Verheiratete über eine bessere Gesundheit und weniger depressive Symptome berichten als Unverheiratete (Turner & Marino, 1994), und bezüglich des Bildungsstandes und des Einkommens, wo eine längere Ausbildung und ein höheres Gehalt einen besseren Gesundheitsstand zur Folge haben (Denton & Walters, 1999).

1.3.2 Auswirkungen auf die physische und psychische Gesundheit

Zahlreiche Studien haben die Auswirkungen von Arbeitsplatzunsicherheit auf die physische und psychische Gesundheit der Betroffenen untersucht (vgl. die Metaanalyse von Sverke et al., 2002). Eine Längsschnittstudie von Heaney und Kollegen (1994) untersuchte, inwiefern sich Arbeitsplatzunsicherheit auf die Gesundheit und die Arbeitseinstellungen von Arbeitern einer Automobilfabrik auswirkte. Es zeigte sich, dass

bei einer über längere Zeit empfundenen Unsicherheit bezüglich der Zukunft des eigenen Jobs physische Symptome wie Kurzatmigkeit, Herzpochen und Schmerzen in der Brust und den Extremitäten signifikant zunahmen. Auch in einer skandinavische Längsschnittstudie verschlechterte sich bei den Mitarbeitern einer Einzelhandelskette nach größeren Umstrukturierungen im Unternehmen der generelle Gesundheitszustand und es traten vermehrt Schlafstörungen auf (Hellgren et al., 1999). Eine aktuellere Studie, die sogenannte Whithall Study II, untersuchte Mitarbeiter von Londoner Behörden zweimal in einem Abstand von zwei Jahren, um die Effekte von andauernder Arbeitsplatzunsicherheit auf die Gesundheit festzustellen (Ferrie et al., 2002). Die von chronischer Arbeitsplatzunsicherheit Betroffenen berichteten dabei ein signifikant schlechteres Gesundheitsempfinden und mehr depressive Verstimmungen als Personen, die die zukünftige Existenz ihrer Arbeitsstelle gesichert sahen. Auch wenn diese und zahlreiche andere Studien eine kausale Wirkung von Arbeitsplatzunsicherheit auf die physische Gesundheit zeigen, konnte in einigen Untersuchungen kein oder nur ein gemäßigter derartiger Effekt nachgewiesen werden (z. B. Büssing, 1999; Hellgren & Sverke, 2003; Näswall et al., 2005a).

Einige Studien konnten zeigen, dass Arbeitsplatzunsicherheit stärker mit psychischer als mit physischer Gesundheit assoziiert ist (z. B. Näswall et al., 2005a; Sverke et al., 2002). Während in der Längsschnittstudie von Näswall et al. (2005a) Arbeitsplatzunsicherheit bei Mitarbeitern einer schwedischen Einzelhandelskette nicht mit einer Zunahme an somatischen Beschwerden assoziiert war, führte sie hingegen zu mehr psychischen Gesundheitsproblemen, wie dem Empfinden von Wertlosigkeit der eigenen Person, dem Verlust des Vertrauens in sich selbst oder der Unfähigkeit, Entscheidungen zu treffen. Eine Untersuchung in einer belgischen Fabrik, die den Einfluss verschiedener Variablen auf das Empfinden von Arbeitsplatzunsicherheit und wiederum deren Wirkung auf das Wohlbefinden erörterte, fand ebenfalls einen negativen Effekt von Arbeitsplatzunsicherheit auf die seelische Gesundheit (De Witte, 1999). Auch eine weitere Studie, die Daten aus Belgien, Italien, Schweden und den Niederlanden zum Ländervergleich heranzog, fand in allen vier Staaten durch Arbeitsplatzunsicherheit erhöhte psychische Beschwerden, die auch nach Kontrolle soziodemografischer Charakteristika bestehen blieben (Chirumbolo & Hellgren, 2003). Jedoch auch bezüglich der Folgen von Arbeitsplatzunsicherheit für das seelische Wohlbefinden gibt es in der Literatur unterschiedliche Ergebnisse. So konnte

zum Beispiel die Studie von Näswall, Sverke und Hellgren (2005b) nach Kontrolle von Persönlichkeitsvariablen keinen signifikanten Effekt aufzeigen.

1.3.3 Auswirkungen auf die Jobzufriedenheit

Neben den sich erst nach geraumer Zeit manifestierenden Konsequenzen für die psychische und physische Gesundheit wurden in zahlreichen Studien auch die kurzfristigen Auswirkungen von Arbeitsplatzunsicherheit auf Arbeitseinstellungen, wie zum Beispiel die Jobzufriedenheit, untersucht (vgl. die Metaanalyse von Sverke et al., 2002). In der bereits in Kapitel 1.3.1 erwähnten Studie von Chirumbolo und Hellgren (2003) war subjektive Arbeitsplatzunsicherheit in allen vier Ländern mit einer geringeren Jobzufriedenheit assoziiert, wobei dieser Zusammenhang sogar stärker war als der zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und seelischen Gesundheitsbeschwerden. Eine finnische Längsschnittstudie untersuchte wiederholt im Abstand von einem Jahr eine zufällig auserwählte Stichprobe der arbeitenden Bevölkerung hinsichtlich empfundenen Arbeitsstressoren, Wohlbefinden und Persönlichkeitsaspekten (Mäkikangas & Kinnunen, 2003). Es zeigte sich, dass eine zum ersten Messzeitpunkt empfundene Arbeitsplatzunsicherheit mit einer schlechteren Jobzufriedenheit zum zweiten Messzeitpunkt einherging. Die amerikanischen Forscher Davy et al. (1997) untersuchten in umgekehrter Richtung den Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzsicherheit, Jobzufriedenheit und Bindung an das Unternehmen in zwei unterschiedlichen Technologiebetrieben im Südwesten der USA. In beiden Stichproben führte das Empfinden von Arbeitsplatzsicherheit zu einer größeren Zufriedenheit mit der eigenen Arbeitssituation.

1.3.4 Auswirkungen auf die Lebenszufriedenheit

Nur wenige Studien haben den Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Lebenszufriedenheit untersucht. Eine Untersuchung zur Qualität des Arbeitslebens unter belgischen Mitarbeitern mehrerer Industrie- und Handelsunternehmen konnte zeigen, dass das Erleben von Arbeitsplatzunsicherheit mit einer geringeren Lebenszufriedenheit assoziiert war (De Cuyper et al., 2008). Eine andere Studie unter amerikanischen MBA-Absolventen konnte diese Ergebnisse belegen (Lim, 1996). Teilnehmer mit einer erhöhten subjektiven Arbeitsplatzunsicherheit berichteten dabei unter anderem über eine geringere Zufriedenheit mit ihrer finanziellen Situation, ihrem Gesundheitszustand und ihrem

sozialen Umfeld. Es zeigte sich jedoch in mehreren Studien, dass der Einfluss von Arbeitsplatzunsicherheit auf die generelle Lebenszufriedenheit geringer ist als deren Effekt auf die Jobzufriedenheit (z. B. De Cuyper et al., 2008; Sverke et al., 2002). In einem Review der Literatur zu Arbeitsplatzunsicherheit geht De Witte (2005) davon aus, dass durch die hohe Korrelation von Lebenszufriedenheit und Jobzufriedenheit erst der Effekt der Arbeitsplatzunsicherheit auf die generelle Lebenszufriedenheit zustande kommt.

2 Ressourcen im Umgang mit Arbeitsplatzunsicherheit

Um die beschriebenen folgenschweren Konsequenzen für Individuen und Unternehmen zu reduzieren, wurden zahlreiche Studien mit dem Hintergrund konzipiert, mögliche Faktoren herauszufinden, die einen Einfluss auf das Ausmaß an erlebter Arbeitsplatzunsicherheit haben (z. B. Chirumbolo & Hellgren, 2003; Näswall & De Witte, 2003; Roskies & Louis-Guerin, 1990). Zunächst wird das Konzept des Coping und der Begriff Ressource definiert, bevor die generelle Wirkung von Ressourcen im Umgang mit Stress erläutert wird. Anschließend werden spezifische Einflussfaktoren erläutert, die eine positive Wirkung auf das Ausmaß an empfundener Arbeitsplatzunsicherheit haben.

2.1 Definition Coping und Ressourcen

Lazarus und Folkman (1984) definieren das Konzept des Coping, wie bereits in Kapitel 1.2.2 erwähnt, als “process through which the individual manages the demands of the person-environment relationship that are appraised as stressful and the emotions they generate” (Lazarus & Folkman, 1984, S. 19). Dabei betonen die Autoren die Prozessorientierung dieses Ansatzes, der durch die ständig wechselnde Natur der kognitiven Bemühungen und Verhaltensanpassungen im Hinblick auf die spezifischen Anforderungen charakterisiert ist. Diese sollen dazu führen, einerseits einen Umgang mit der stressverursachenden Umgebung zu finden und andererseits die emotionalen Reaktionen auf dieses Problem zu regulieren (Lazarus & Folkman, 1984). Dabei beschreibt ersteres die problemorientierte Copingstrategie, während letzteres als emotionsorientiertes Coping bezeichnet wird (Lazarus & Folkman, 1984).

In Bezug auf den zeitlichen Aspekt unterscheiden Schwarzer und Taubert (2002) weiterhin zwischen reaktivem, antizipatorischem, präventivem und proaktivem Coping. Reaktives Coping bezieht sich auf bereits eingetretene stressende Ereignisse und somit auf die Kompensation eines vergangenen Schadens oder Verlusts (Fiksenbaum & Greenglass, 2009). Präventives Coping nimmt Bezug auf eine mögliche unbekannte Bedrohung in ferner Zukunft, während proaktives Coping bevorstehende Herausforderungen umfasst, die jedoch als positiv und stimulierend gesehen werden (Schwarzer & Taubert, 2002). Im Kontext von Arbeitsplatzunsicherheit scheint vor allem das antizipatorische Coping von Relevanz, da sich dieses auf eine sicher oder sehr wahrscheinlich bevorstehende Gefahr in der näheren Zukunft bezieht, in diesem Fall den erwarteten Jobverlust (Schwarzer & Taubert, 2002). Antizipatorisches Coping kann also als Management bekannter Risiken verstanden werden, wobei das Ziel ist, den Stressor zu bekämpfen beziehungsweise dessen Aufkommen zu verhindern (Schwarzer & Taubert, 2002).

Welche Art von Coping Individuen wann und wie einsetzen, hängt unter anderem stark davon ab, welche Ressourcen sie generell zur Verfügung haben und inwieweit sie auf diese in der spezifischen Stresssituation zurückgreifen können (Lazarus & Folkman, 1984). Unter Copingressourcen werden dabei verschiedene soziale, persönliche und situationsspezifische Aspekte verstanden, die Personen im Umgang mit Stressoren in Anspruch nehmen können (Büssing, 1999; Pearlin & Schooler, 1978). Dabei bezieht sich das Konzept der Ressource nicht darauf, was Individuen tun, sondern was ihnen zur Entwicklung ihres Copingrepertoires zur Verfügung steht (Pearlin & Schooler, 1978). Oder wie Gore (1985) es beschreibt: "Resources ... define a potential for action, but not action itself" (S. 266). Sie ermöglichen Personen somit, ihre Ziele zu verfolgen und reduzieren hinderliche Bedingungen und Einflüsse, die dabei im Weg stehen könnten (Büssing, 1999).

Als psychologische Ressourcen gelten Persönlichkeitscharakteristika, die Individuen dabei helfen, Bedrohungen durch Ereignisse oder Umweltbedingungen zu bewältigen (Pearlin & Schooler, 1978). Dabei können verschiedene Eigenschaften wie Selbstwertgefühl oder Kontrollüberzeugung einen Einfluss auf das Stresserleben haben (z. B. Ashford, Lee & Bobko, 1989; Kinnunen et al., 1999; Pearlin & Schooler, 1978). Als soziale Ressourcen gelten die interpersonellen Netzwerke, denen eine Person angehört (Pearlin & Schooler, 1978; Schwarzer & Taubert, 2002). Freunde, Verwandte, Bekannte, Arbeitskollegen und

Vorgesetzte, aber auch Vereins- und andere Gruppenmitgliedschaften stellen dabei eine wichtige potenzielle Quelle sozialer Unterstützung dar (Pearlin & Schooler, 1978). Pearlin und Schooler (1978) unterscheiden noch eine dritte Art von Ressourcen, die spezifischen Copingreaktionen. Damit sind die Verhaltensweisen, Kognitionen und Wahrnehmungen gemeint, die Personen bei der Bewältigung ihrer Lebensprobleme in Anspruch nehmen (Pearlin & Schooler, 1978).

2.2 Einflussfaktoren auf Arbeitsplatzunsicherheit und ihre Folgen

In der bisherigen Forschung wurden zahlreiche Variablen untersucht, die einen Einfluss auf das Erleben von Arbeitsplatzunsicherheit haben (für einen Überblick siehe Sverke et al., 2006). Neben demografischen Merkmalen wie Geschlecht, Alter, Ausbildung und sozioökonomischer Status bewirken auch Persönlichkeitscharakteristika und zur Verfügung stehende Ressourcen eine unterschiedliche Wahrnehmung und einen andersartigen Umgang mit Arbeitsplatzunsicherheit (Büssing, 1999). Diese sollen im Folgenden erläutert werden. Einige dieser Faktoren bieten die Möglichkeit der Adaption und damit Ansätze für Interventionen, während andere stabile Merkmale, wie demografische Gegebenheiten, nur bedingt veränderbar sind.

2.2.1 Einfluss von Geschlecht

Besonders relevant im Hinblick auf die in dieser Diplomarbeit untersuchten Hypothesen, aber auch die Prävention von und Intervention bei Arbeitsplatzunsicherheit erscheint die Untersuchung von Unterschieden im Erleben von Arbeitsplatzunsicherheit zwischen den Geschlechtern. Die Ergebnisse diesbezüglich sind ambivalent. Einige Studien berichteten ein stärkeres Empfinden von Arbeitsplatzunsicherheit bei Männern als bei Frauen in der gleichen objektiven Situation (z. B. Kinnunen et al., 1999; Rosenblatt et al., 1999). In einer Längsschnittstudie der finnischen Forscher Kinnunen et al. (1999) wurden die Mitarbeiter von drei unterschiedlichen Unternehmen, die in der Zeit der Erhebung eine Phase der Veränderung und Neuorganisation durchliefen, bezüglich ihrer empfundenen Arbeitsplatzsicherheit und ihres Wohlbefindens befragt. Während bei den teilnehmenden Männern über die drei Messzeitpunkte hinweg die subjektive Arbeitsplatzunsicherheit

zunahm, verringerte sie sich bei den befragten Frauen. Auch bezüglich der Konsequenzen von Arbeitsplatzunsicherheit konnten einige Studien zeigen, dass die Auswirkungen dieser auf das Wohlbefinden bei Männern stärker sind als bei Frauen (z. B. Cheng et al., 2005; De Witte, 1999). So berichteten die in einer belgischen Fabrik beschäftigten Männer, die die Zukunft ihrer Arbeitsplätze als unsicher einschätzten, über eine signifikant schlechtere psychische Gesundheit als die weibliche Belegschaft (De Witte, 1999). Als mögliche Erklärung für diese Ergebnisse berufen sich einige Autoren auf die Geschlechtsrollenorientierung (z. B. Gaunt & Benjamin, 2007; Sverke et al., 2006). Laut Sverke et al. (2006) führen traditionelle Sichtweisen und Werte dazu, dass Männer sich als finanzielle Hauptversorger der Familie sehen und somit mit einem potenziellen Jobverlust neben dem Wegfall des Einkommens eine Gefährdung ihrer Identität einhergeht.

Zahlreiche andere Studien konnten diese Resultate aber nicht bestätigen und fanden entweder keine Geschlechtsunterschiede (z. B. Muñoz de Bustillo & De Pedraza, 2010) oder sogar entgegengesetzte Effekte (z. B. Cheng et al., 2005; Mauno & Kinnunen, 2002; Näswall & De Witte, 2003). In der ländervergleichenden Untersuchung von Näswall und De Witte (2003) fanden sich keine Geschlechtsunterschiede in Schweden, Italien und den Niederlanden, während in Belgien Frauen über eine höhere Arbeitsplatzunsicherheit als Männer berichteten. Ebenso zeigten sich bezüglich der Folgen von Arbeitsplatzunsicherheit für die Gesundheit und die Arbeitseinstellungen der Betroffenen in einigen Studien in diese Richtung weisende Effekte (z. B. Mauno & Kinnunen, 1999; Rosenblatt et al., 1999). So wurde in einer finnischen Studie bei Frauen, die zum ersten Messzeitpunkt eine erhöhte Arbeitsplatzunsicherheit angegeben hatten, im Folgejahr ein negativer Effekt auf die Arbeitseinstellungen und das Wohlbefinden festgestellt, bei den partizipierenden Männern allerdings nicht (Mauno & Kinnunen, 1999). Gaunt und Benjamin (2007), die den Einfluss der Geschlechtsrollenorientierung im Zusammenhang mit Arbeitsplatzunsicherheit untersuchten, fanden heraus, dass egalitär eingestellte Frauen genauso stark von Arbeitsplatzunsicherheit betroffen sind wie Männer. Wenn Frauen als Alleinverdiener eine Familie zu unterhalten haben, sind sie zudem ebenso abhängig von ihrer Anstellung, womit ein ähnliches Ausmaß an empfundener Arbeitsplatzunsicherheit wie bei männlichen "Breadwinners" zu erwarten ist (De Witte, 1999). Eine weitere Begründung für die gegenüber Männern gleichstarke oder sogar größere Ausprägung

subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit unter Frauen könnte ihre benachteiligte Situation auf dem Arbeitsmarkt darstellen (Muñoz de Bustillo & De Pedraza, 2010). Außerdem konnten Studien zeigen, dass Frauen risikoaverser als Männer sind (z. B. Halek & Eisenhauer, 2001), was ebenfalls zu ihrer verstärkten Wahrnehmung von Arbeitsplatzunsicherheit betragen kann (Muñoz de Bustillo & De Pedraza, 2010).

2.2.2 Einfluss von weiteren soziodemografischen Variablen

Eine weitere häufig im Zusammenhang mit dem Erleben von Arbeitsplatzunsicherheit untersuchte Variable ist das Alter. Einige Studien konnten zeigen, dass ältere Erwerbstätige mehr Arbeitsplatzunsicherheit empfinden als jüngere (z. B. Mohr, 2000; Näswall & De Witte, 2003). Dies wird dadurch erklärt, dass jüngere Arbeitnehmer generell über eine geringere Risikoaversion verfügen (Muñoz de Bustillo & De Pedraza, 2010) und für sie zudem ein Jobverlust nicht so gravierend ist, da ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt größer sind (Kuhnert & Vance, 1992). Außerdem müssen ältere Beschäftigte mehr familiären Verpflichtungen nachkommen, weshalb ihnen eine gesicherte ökonomische Situation wichtiger sein sollte (Cheng & Chan, 2008). Aus diesem Grund vermutete De Witte (1999), dass Personen zwischen 30 und 50 Jahren, die am wahrscheinlichsten Kinder und eine Familie zu versorgen haben, die stärkste Arbeitsplatzunsicherheit empfinden. Diese Ergebnisse wurden in seiner Studie jedoch nicht bestätigt, es zeigten sich keine signifikanten Altersunterschiede. Andere Studien konnten jedoch zumindest teilweise auch den entgegengesetzten Effekt nachweisen, dass jüngere Arbeitnehmer mehr Arbeitsplatzunsicherheit empfinden als ältere (z. B. Cheng et al., 2005; Kausto, Elo, Lipponen & Elovainio, 2005). Als Begründung dafür wird zum Beispiel angeführt, dass die Verantwortung für andere Personen mit zunehmenden Alter abnimmt (Sverke et al., 2006) und ältere Erwerbstätige einen Jobverlust als eine verfrühte Pensionierung ansehen (De Witte, 1999).

Als weitere relevante Variable im Zusammenhang mit Arbeitsplatzunsicherheit wurde häufig der sozioökonomische Status herangezogen. Damit assoziiert ist das Bildungsniveau, aber auch die Art der Beschäftigung und das Einkommen. Einige Studien konnten zeigen, dass Personen mit einer höheren Ausbildung weniger Arbeitsplatzunsicherheit empfinden, wobei ein Expertenstatus auf einem bestimmten

Gebiet zusätzlich vor dieser subjektiven Empfindung schützt (z. B. Cheng et al., 2005; Hellgren & Sverke, 2003). Dies impliziert zudem, dass Arbeiter, die in der Regel ein geringeres Ausbildungsniveau haben, stärker von Arbeitsplatzunsicherheit betroffen sind als Angestellte, was auch empirisch belegt werden konnte (z. B. Cheng et al., 2005; Näswall & De Witte, 2003). Das Einkommen steht ebenfalls damit in Zusammenhang und Studien konnten zeigen, dass ein niedrigeres Gehalt mit mehr Arbeitsplatzunsicherheit assoziiert ist (z. B. Muñoz de Bustillo & De Pedraza, 2010). Des Weiteren wurde in verschiedenen Untersuchungen festgestellt, dass Personen mit befristeten Arbeitsverträgen mehr Arbeitsplatzunsicherheit empfinden als Mitarbeiter in einer zeitlich nicht beschränkten Anstellung (z. B. De Witte & Näswall, 2003; Muñoz de Bustillo & De Pedraza, 2010; Näswall & De Witte, 2003).

2.2.3 Einfluss von Persönlichkeitsmerkmalen

Auch Persönlichkeitseigenschaften können für individuelle Unterschiede im Erleben von Arbeitsplatzunsicherheit und ihren Folgen ausschlaggebend sein, wie zahlreiche Studien zeigen konnten (z. B. Ashford et al., 1989; Kinnunen et al., 1999; Mäkikangas & Kinnunen, 2003; Mauno & Kinnunen, 2002). In mehreren Studien berichteten Personen mit einem geringen Selbstbewusstsein über eine höhere subjektive Arbeitsplatzunsicherheit als Personen mit einem hohen Selbstbewusstsein (z. B. Kinnunen et al., 1999; Mauno & Kinnunen, 2002). Auch eine externale Kontrollüberzeugung bewirkt eine stärkere Unsicherheit bezüglich der zukünftigen Existenz des eigenen Jobs (Ashford et al., 1989; Sverke et al., 2004). In einer finnischen Studie konnte außerdem gezeigt werden, dass Optimismus den Effekt von erlebter Arbeitsplatzunsicherheit auf die seelische Verfassung verringern kann (Mäkikangas & Kinnunen, 2003). Ein ähnliches Persönlichkeitsmerkmal untersuchten Sverke und Kollegen (2004), indem sie den Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und negativer Affektivität beleuchteten. Personen mit dieser Charaktereigenschaft haben eine negative Einstellung sich selbst und ihrer Umwelt gegenüber und empfanden aufgrund dessen auch eine höhere Unsicherheit bezüglich der Zukunft ihrer Arbeitsstelle.

3 Soziale Unterstützung im Kontext der Arbeitsplatzunsicherheit

Eine besonders wichtige Variable im Zusammenhang mit Arbeitsplatzunsicherheit und ihren Folgen stellt die soziale Unterstützung durch Einzelpersonen und Netzwerke dar. In einigen Studien konnte die positive Wirkung dieser Ressource auf das Empfinden von Arbeitsplatzunsicherheit (z. B. Büssing, 1999; Cheng et al., 2005) und auf den Zusammenhang zwischen dieser und ihren Konsequenzen (z. B. Büssing, 1999; Näswall et al., 2005a) verdeutlicht werden. In diesem Kapitel sollen zunächst soziale Unterstützung und ihre unterschiedlichen Arten definiert werden, bevor im Weiteren auf die Wirkung von sozialer Unterstützung als Ressource generell eingegangen wird. Im Hinblick auf die Hypothesenbildung wird anschließend noch die direkte Wirkung von sozialer Unterstützung auf die Arbeitsplatzunsicherheit sowie die moderierende Wirkung auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Wohlbefinden beleuchtet.

3.1 Definition soziale Unterstützung

Der Begriff soziale Unterstützung wird in der Literatur unterschiedlich definiert und oft mit verwandten Konzepten wie zum Beispiel der sozialen Integration, dem sozialen Netzwerk oder sozialen Beziehungen konfundiert (Due, Holstein, Lund, Modvig & Avlund, 1999). Cohen und Syme (1985) definieren soziale Unterstützung als “the resources provided by other persons” (S. 4). Gottlieb und Bergen (2010) betonen zudem die subjektiv wahrgenommene Verfügbarkeit sowie den nicht professionellen Hintergrund der sozialen Unterstützung und beschreiben sie als “the social resources that persons perceive to be available or that are actually provided to them by nonprofessionals in the context of both formal support groups and informal helping relationships” (S. 512). In Abgrenzung dazu sehen die Autoren soziale Integration als Ausmaß, in dem Individuen an privaten und öffentlichen sozialen Interaktionen teilnehmen und das soziale Netzwerk als ein Strukturgebilde, das aus den sozialen Bindungen eines Individuums und deren Beziehungen untereinander besteht. Während sich diese beiden Termini mehr auf die Struktur und die Quantität sozialer Beziehungen beziehen, rekurriert das Konzept der sozialen Unterstützung auf deren Funktionalität und Qualität (House, 1987). Gottlieb und

Bergen (2010) unterscheiden in weiterer Folge noch zwischen der wahrgenommenen Verfügbarkeit sozialer Unterstützung und der tatsächlich aktuell erhaltenen Hilfestellung.

Eine weitere Kategorisierungsmöglichkeit bietet die Unterscheidung verschiedener Arten sozialer Unterstützung. So differenzieren (Fenlason & Beehr, 1994) zwischen emotionaler und instrumenteller Unterstützung. Emotionale Unterstützung ist charakterisiert durch die Fürsorge und das mitfühlende Zuhören durch andere Personen, während die Autoren unter instrumenteller Unterstützung die physische Hilfestellung oder konkrete Beratschlagung zur Lösung einer Aufgabe verstehen. Schwarzer und Taubert (2002) unterteilen noch einmal zwischen instrumenteller und handfester beziehungsweise materieller Unterstützung, wobei sie in ersterer die immaterielle Hilfestellung bei der Problemlösung sehen, während letztere mit der Bereitstellung materieller Ressourcen einhergeht. Außerdem fügen sie als vierte Möglichkeit noch die informative Unterstützung hinzu. Diese sehen auch Schaefer und Kollegen (1981) als wichtige Art sozialer Unterstützung, die durch das Zurverfügungstellen von Informationen und Ratschlägen und das Geben von Feedback gekennzeichnet ist. Zu ihrer Kategorisierung fügen die Autoren außerdem ebenfalls emotionale und sogenannte tangible, handfeste Unterstützung hinzu. Unter emotionaler Unterstützung subsumieren sie das Empfinden von Intimität, Bindung und Vertrauen sowie das Gefühl, geliebt und Teil einer Gemeinschaft zu sein. Handfeste Unterstützung umfasst die Bereitstellung von Hilfe materieller, aber auch praktischer Art, wie etwa durch die Unterstützung im Haushalt. An dieser Dreiteilung orientiert sich auch diese Diplomarbeit, da mithilfe der verwendeten Skala die emotionale, informative und praktische Unterstützung erhoben wird (siehe Kapitel 5.2.2). Neben den unterschiedlichen Arten können außerdem verschiedene Quellen sozialer Unterstützung unterschieden werden, wie zum Beispiel Ehepartner, Familie, Freunde, Kollegen und Vorgesetzte (Greenglass, Fiksenbaum & Burke, 1996), die hier jedoch nicht differenziert erhoben wurden.

3.2 Soziale Unterstützung als Ressource

Wie Fenlason und Beehr (1994) zusammenfassen, werden in der Literatur drei verschiedene Effekte sozialer Unterstützung im Zusammenhang mit Stress und Wohlbefinden behandelt (siehe Abbildung 1). Einerseits wird der direkte Effekt sozialer

Unterstützung auf das Wohlbefinden untersucht, andererseits deren Haupteffekt auf Stressoren. Als dritte Einflussmöglichkeit sozialer Unterstützung wird zudem oft der sogenannte Puffereffekt diskutiert, der einen moderierenden Einfluss auf den Zusammenhang zwischen Stressoren und den resultierenden psychischen wie physischen Belastungen postuliert (z. B. Ganster, Fusilier & Mayes, 1986). Die drei möglichen Effekte werden im Folgenden genauer erläutert und mit Literatur unterlegt.

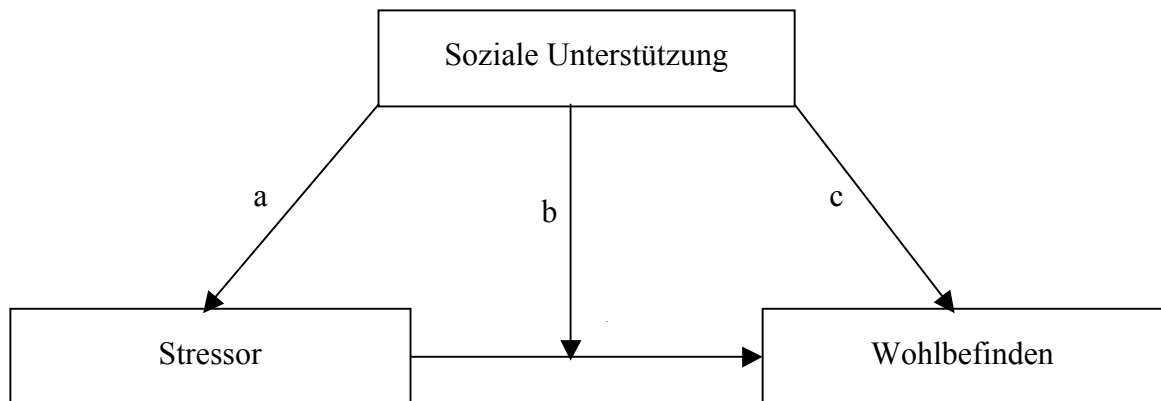


Abbildung 1. Effekte sozialer Unterstützung im Zusammenhang mit Stress: a) Direkter Effekt auf Stressor, b) Moderatoreffekt auf Zusammenhang zwischen Stressor und Wohlbefinden, c) Direkter Effekt auf das Wohlbefinden.

3.2.1 Direkter Effekt von sozialer Unterstützung auf das Wohlbefinden

In zahlreichen Studien (z. B. Frese, 1999; Schaefer et al., 1981; Vermeulen & Mustard, 2000) konnte ein direkter Effekt sozialer Unterstützung auf das psychische und physische Wohlbefinden nachgewiesen werden, der unabhängig vom erlebten Stresslevel auftritt. So konnte in der Metaanalyse von Viswesvaran, Sanchez und Fisher (1999), die insgesamt 68 Studien zusammenfasst, gezeigt werden, dass soziale Unterstützung zum Beispiel einen positiven Effekt auf die Job- und Lebenszufriedenheit und den selbstberichteten Gesundheitszustand hat. In einer Längsschnittstudie aus England wurden Buchhalter und Buchhalterinnen im Abstand von einem Monat zweimal zu ihrem erlebten Arbeitsstress und dessen Folgen befragt, wobei zudem der Einfluss verschiedener Variablen, unter anderem sozialer Unterstützung, auf diese Empfindungen erhoben wurde (Daniels & Guppy, 1994). Es zeigte sich, dass Personen mit einem größeren Ausmaß an sozialer Unterstützung über ein besseres psychisches Wohlbefinden verfügen als Personen mit geringer sozialer Unterstützung. Auch in einer weiteren englischen Längsschnittstudie, die auf den Daten der sogenannten Whitehall II Studie unter britischen Beamten basiert,

berichteten Personen mit weniger subjektiv wahrgenommener sozialer Unterstützung über eine schlechtere mentale Gesundheit als Personen mit mehr sozialer Unterstützung (Fuhrer et al., 1999). Die amerikanischen Forscher Baruch-Feldman, Brondolo, Ben-Dayana und Schwartz (2002) konnten zudem zeigen, dass soziale Unterstützung auch einen Effekt auf die Jobzufriedenheit hat. Sie befragten männliche und weibliche New Yorker Verkehrspolizisten zu ihrer wahrgenommenen sozialen Unterstützung sowie ihrer Zufriedenheit mit dem Job, ihrer eingeschätzten Produktivität und ihrer Burnoutneigung. Personen mit weniger sozialer Unterstützung empfanden dabei signifikant weniger Jobzufriedenheit als solche mit hoher sozialer Unterstützung. Auch Ganster und Kollegen (1986) konnten in ihrer Befragung von Mitarbeitern eines großen Unternehmens in den USA ähnliche Ergebnisse erzielen. Es zeigte sich ein starker Effekt sozialer Unterstützung auf die Jobzufriedenheit, aber auch auf die Lebenszufriedenheit sowie somatische Beschwerden und Depressionen. Es gibt jedoch auch einige wenige Studien, in denen kein direkter Effekt sozialer Unterstützung auf die physische und psychische Gesundheit, die Job- oder die Lebenszufriedenheit nachgewiesen werden konnte (z. B. Brough & Pears, 2004) oder solche, wo die Kausalität in Frage gestellt wurde (z. B. Marcelissen, Winnubst, Buunk & de Wolff, 1988).

Als Gründe für den positiven Effekt sozialer Unterstützung auf das Wohlbefinden sehen Cohen und Wills (1985) zum Beispiel die positiven Erfahrungen und stabilen, sozial geschätzten Rollen, die ein soziales Netzwerk bietet, und die sich wiederum förderlich auf den Affekt, den Selbstwert und die Stabilität der eigenen Lebenssituation auswirken. Zudem geben die Autoren an, dass durch die Integration in einem Netzwerk negative Erfahrungen und Erlebnisse vermieden beziehungsweise abgeblockt werden, die anderenfalls psychische oder physiologische Störungen hervorrufen könnten. Außerdem können andere Personen einen positiven Einfluss auf gesundheitsbezogene Verhaltensweisen wie etwa Zigaretten- und Alkoholkonsum oder die Inanspruchnahme medizinischer Hilfe haben (Krantz, Grunberg & Baum, 1985).

3.2.2 Direkter Effekt von sozialer Unterstützung auf Stressoren

Wenn auch seltener untersucht, kann soziale Unterstützung ebenso einen direkten Effekt auf erlebte Stressoren haben (Viswesvaran et al., 1999). Eine Studie unter amerikanischen Studierenden in Israel fand heraus, dass Individuen mit ausreichend wahrgenommener

sozialer Unterstützung weniger Stress in ihrer Umgebung wahrnahmen (Sykes & Eden, 1985). Auch die kanadischen Forscher Greenglass und Kollegen (1996) konnten in ihrer Stichprobe aus Angestellten einer Schulbehörde einen signifikanten Zusammenhang zwischen sozialer Unterstützung durch Kollegen und verschiedenen Stressquellen feststellen. Marcelissen et al. (1988) untersuchten Mitarbeiter von 21 niederländischen Unternehmen dreimal im Abstand von jeweils anderthalb Jahren. Es zeigte sich, dass soziale Unterstützung eine kausale Wirkung auf verschiedene Arbeitsstressoren hat, wobei besonders Unterstützung durch Vorgesetzte eine wichtige Rolle spielt. Auch in der Metaanalyse von Viswesvaran et al. (1999) konnte ein direkter Effekt sozialer Unterstützung auf Stressoren nachgewiesen werden, wobei der Haupteffekt auf das Wohlbefinden und die Belastungen stärker ausfiel. Bezüglich der Richtung des Effekts konnte zudem gezeigt werden, dass soziale Unterstützung eher das Stresslevel reduziert als dass sie erst mobilisiert wird, wenn Stressoren auftauchen. Auch hier gibt es jedoch Studien, die keinen Zusammenhang zwischen sozialer Unterstützung auf Stressoren finden konnten (z. B. La Rocco & Jones, 1978).

Der Effekt sozialer Unterstützung auf Stressoren wird von Cohen und McKay (1984) zum Beispiel dadurch erklärt, dass Personen stressige Situationen durch diese weniger negativ einschätzen. Außerdem werden durch unterstützende Sozialkontakte die Copingstrategien von Individuen verbessert (Greenglass, Fiksenbaum & Eaton, 2006) und ein Gefühl oder zumindest die Illusion von Kontrolle über den Stressor vermittelt (Dekker & Schaufeli, 1995). Des Weiteren kann soziale Unterstützung dazu führen, dass die betroffene Person vom Stressor abgelenkt wird (Cohen & McKay, 1984) oder aufgrund des dadurch gestärkten Selbstwertgefühls eher versucht, den Stressor aktiv zu bewältigen (Cobb, 1976).

3.2.3 Puffereffekt von sozialer Unterstützung auf den Zusammenhang zwischen Stress und Wohlbefinden

Die dritte hier besprochene Einflussmöglichkeit bezieht sich auf den moderierenden Effekt sozialer Unterstützung auf den Zusammenhang zwischen Stressoren und Wohlbefinden. Dabei wird davon ausgegangen, dass Stress einen schädlichen Effekt auf die Gesundheit und das generelle Wohlbefinden hat, dieser jedoch durch soziale Unterstützung reduziert werden kann (Cohen & McKay, 1984). Im Gegensatz zu dem in Kapitel 3.2.1 erläuterten direkten Effekt sozialer Unterstützung auf das Wohlbefinden wird bei der Pufferhypothese

postuliert, dass soziale Unterstützung nur mit dem Wohlbefinden assoziiert ist, wenn Personen unter Stress stehen (Cohen, Gottlieb & Underwood, 2000).

Empirisch konnte der Puffereffekt sozialer Unterstützung in vielen Studien nachgewiesen werden (z. B. Frese, 1999; La Rocco, House & French, 1980; Viswesvaran et al., 1999). In der bereits mehrfach erwähnte Metaanalyse von Viswesvaran et al. (1999), in der 68 Studien kumuliert wurden, zeigte sich in fast allen Studien mit einer Stichprobengröße von mindestens $N = 100$ ein Moderatoreffekt sozialer Unterstützung auf den Zusammenhang zwischen Stressoren und daraus resultierenden Belastungen. Der deutsche Forscher Frese (1999) untersuchte $N = 90$ Metallarbeiter hinsichtlich des moderierenden Effekts sozialer Unterstützung auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsstressoren und verschiedenen dysfunktionalen Folgeerscheinungen. Dabei kamen in den zwei Erhebungen im Abstand von 16 Monaten nicht nur subjektive Selbstaussagen zum Einsatz, sondern auch Einschätzungen durch unabhängige Beobachter und Vergleiche mit Kollegen. Es zeigte sich, dass der Zusammenhang zwischen Stressoren und Verärgerung, Angst, psychosomatischen Beschwerden und Depression bei geringer sozialer Unterstützung stärker war als wenn diese in hohem Ausmaß vorlag. Auch in der Untersuchung der amerikanischen Forscher La Rocco et al. (1980) zeigten sich Puffereffekte sozialer Unterstützung auf diese Variablen. Es zeigte sich allerdings kein Effekt sozialer Unterstützung auf den Zusammenhang zwischen verschiedenen Arbeitsstressoren und Jobunzufriedenheit beziehungsweise Langeweile am Arbeitsplatz. Als Begründung dafür sehen La Rocco et al. (1980) die Möglichkeit, dass Personen derartige Arbeitsbelastungen als „normale“ Reaktionen auf Jobstress ansehen beziehungsweise diese nicht derart manifeste Symptome wie gesundheitliche Beschwerden darstellen und somit auch keinen Anlass zum Aufsuchen beziehungsweise Inanspruchnehmen sozialer Unterstützung bieten.

Einige Studien konnten keinen Puffereffekt sozialer Unterstützung auf den Zusammenhang zwischen Stressoren und Wohlbefinden aufzeigen (z. B. Ganster et al., 1986; La Rocco & Jones, 1978). Dafür kann neben der mangelhaften Operationalisierung der Konstrukte auch die nicht ausreichende statistische Power zum Nachweis von Interaktionseffekten verantwortlich gemacht werden (vgl. Brough & Pears, 2004). Ein weiterer Grund für fehlende Puffereffekte kann in der Messung sozialer Unterstützung liegen: Die wahrgenommene Verfügbarkeit sozialer Unterstützung erscheint demnach eher im

Zusammenhang mit Puffereffekten von Relevanz, während bei Maßen sozialer Integration eher direkte Effekte sozialer Unterstützung auf das Wohlbefinden gefunden wurden (Cohen et al., 2000). Zudem bleiben laut Cohen et al. (2000) Moderatoreffekte sozialer Unterstützung eventuell auch dadurch unentdeckt, dass durch mangelhafte oder inadäquate Maße stressiger Ereignisse diese unerkannt bleiben und somit nur ein direkter Effekt sozialer Unterstützung auf das Wohlbefinden festgestellt wird.

3.2.4 Wirkung der verschiedenen Arten sozialer Unterstützung

Einige Autoren gehen davon aus, dass die in den vorangegangenen Kapiteln erläuterten Effekte nur auftreten, wenn die Art sozialer Unterstützung (z. B. emotionale, informative, instrumentelle; siehe Kapitel 3.1) zu den Bedürfnissen der Person in der jeweiligen Situation passt (Jackson, 1992). Diese Annahme wird auch als *specifity* oder *matching hypothesis* bezeichnet und beschreibt neben der Relevanz der passenden Art sozialer Unterstützung auch die Wichtigkeit der adäquaten Quelle, um spezifische Stressoren beziehungsweise deren Folgen zu reduzieren (Viswesvaran et al., 1999). So konnte zum Beispiel gezeigt werden, dass arbeitsbezogene Stressoren und resultierende Belastungen besser durch arbeitsbezogene Quellen sozialer Unterstützung gemindert werden können (La Rocco et al., 1980). Da in dem dieser Diplomarbeit zugrundeliegenden Fragebogen jedoch soziale Unterstützung nicht nach Quellen unterschieden erhoben wurde, wird auf die Bedeutung unterschiedlicher Quellen sozialer Unterstützung hier nicht weiter eingegangen.

In einigen Studien wurden die in den vorangegangenen Kapiteln erläuterten Effekte differenziert für die verschiedenen Arten sozialer Unterstützung untersucht (z. B. Brough & Pears, 2004; Greenglass et al., 1996; Himle, Jayaratne & Thyness, 1991; Schaefer et al., 1981; Scheck, Kinicki & Davy, 1997). In der Längsschnittuntersuchung der amerikanischen Forscher Schaefer et al. (1981) wurden $N=100$ Männer und Frauen zwischen 45 und 65 ein Jahr lang monatlich zu ihrer Gesundheit und ihrer wahrgenommenen sozialen Unterstützung befragt, wobei diese in emotionale, informative und handfeste Unterstützung unterteilt erhoben wurde. Es zeigte sich, dass ein größeres Ausmaß an handfester und emotionaler Unterstützung mit weniger Depressionen und einer besseren geistig-seelischen Verfassung einhergeht, während sich zwischen informativer Unterstützung und Depressionen beziehungsweise psychischer Verfassung wider Erwarten

eine—wenn auch nicht signifikante—positive Korrelation zeigte. Eine aktuellere Studie aus Australien untersuchte $N=95$ Beamte aus dem sozialen Bereich bezüglich des Einflusses verschiedener Arten sozialer Unterstützung auf die Jobzufriedenheit und das arbeitsbezogene Wohlbefinden (Brough & Pears, 2004). Die Ergebnisse zeigten, dass praktische Unterstützung im Vergleich zu emotionaler einen größeren Effekt auf die Arbeitszufriedenheit hat. Bezüglich des arbeitsbezogenen Wohlbefindens zeigte sich jedoch kein signifikanter Unterschied.

3.2.5 Geschlechtsunterschiede bei der Nutzung und Wirkung sozialer Unterstützung als Ressource

In zahlreichen Untersuchungen konnte nachgewiesen werden, dass sich Männer und Frauen in der Quantität und Qualität sozialer Beziehungen und speziell sozialer Unterstützung unterscheiden und diese auch unterschiedlich nutzen (z. B. Due et al., 1999; Haines et al., 2008; Reevy & Maslach, 2001). Generell wird davon ausgegangen, dass Frauen über größere und engere soziale Netzwerke verfügen als Männer (z. B. Due et al., 1999; Wohlgemuth & Betz, 1991). Indem sie inner- und außerfamiliäre Kontakte aufbauen und aufrechterhalten, familiären Verpflichtungen nachkommen und Familienbräuche und -rituale pflegen, erfahren Frauen ein hohes Maß an Integration in ihren sozialen Netzwerken (Haines et al., 2008; Shumaker & Hill, 1991). Eine dänische Studie mit $N=2011$ Teilnehmern vier verschiedener Altersgruppen zwischen 25 und 70 Jahren konnte zeigen, dass Frauen mehr enge Vertrauenspersonen als Männer haben und diese eher im Verwandten- und Bekanntenkreis angesiedelt sind, während Männer ihre Partnerin als erste Ansprechperson sehen (Due et al., 1999).

Die unterschiedliche Struktur sozialer Netzwerke und Beziehungen führt somit unter anderem dazu, dass Frauen mehr soziale Unterstützung erhalten als Männer, wie in zahlreichen empirischen Studien gezeigt werden konnte (z. B. Bellman, Forster, Still & Cooper, 2003; Monnier, Stone, Hobfoll & Johnson, 1998; Reevy & Maslach, 2001). Dies beruht auch darauf, dass Frauen eher aktiv um Hilfe bei ihren sozialen Kontakten und Netzwerken ansuchen und den Rat und die Unterstützung dieser stärker nutzen als Männer (Greenglass, 2002; Monnier et al., 1998; Reevy & Maslach, 2001). Stokes und Grimard Wilson (1984) sehen einen Grund dafür in der Sozialisation der Geschlechter in unserer Gesellschaft, die Männern Attribute wie Unabhängigkeit und eher ein Verbergen von

Gefühlen zuschreibt. Während Frauen gemäß ihrem Rollenbild Emotionen frei ausdrücken und auch mit weniger engen Vertrauten über persönliche Belange sprechen können, vermeiden Männer die aktive Suche und Nutzung sozialer Unterstützung oder wenden sich wenn nur an wenige, sehr enge Vertrauenspersonen (Stokes & Grimard Wilson, 1984).

Bezüglich der verschiedenen Arten sozialer Unterstützung nutzen Frauen demzufolge auch eher emotionale Formen sozialer Unterstützung (Day & Livingstone, 2003) und empfinden auch eine höhere Verfügbarkeit dieser als Männer (Fuhrer et al., 1999; Rosenthal, Gesten & Shiffman, 1986). So gaben die weiblichen Studienteilnehmer in einer Untersuchung unter $N = 186$ amerikanischen Psychologiestudierenden an, in stressigen Situationen vor allem emotionale Hilfe aufzusuchen (Day & Livingstone, 2003) und auch eine andere amerikanische Studie unter Collegestudierenden ($N = 253$) zeigte ein stärkeres Bedürfnis nach emotionaler Unterstützung bei den teilnehmenden Frauen (Rosenthal et al., 1986). Männer hingegen nutzen eher informative und instrumentelle Formen sozialer Unterstützung als Frauen (z. B. Monnier et al., 1998), wobei es auch Untersuchungen gibt, die diesbezüglich keine Geschlechtsunterschiede feststellen konnten (z. B. Day & Livingstone, 2003; Stokes & Grimard Wilson, 1984).

In Bezug auf die Effekte sozialer Unterstützung auf das Wohlbefinden lassen sich ebenso Geschlechtsunterschiede ausfindig machen (z. B. Denton, Prus & Walters, 2004; Fuhrer et al., 1999; Haines et al., 2008). Die Ergebnisse sind jedoch uneindeutig. So konnte eine genauere Analyse der Daten einer nationalen Gesundheitsbefragung in der kanadischen Bevölkerung zeigen, dass soziale Unterstützung nur für Frauen mit besserer funktioneller Gesundheit assoziiert ist (Denton et al., 2004). Auch eine weitere kanadische Studie unter 18- bis 55-Jährigen ($N = 1394$) fand heraus, dass der Effekt sozialer Unterstützung auf Belastungen, Funktionsstörungen und Depressionen bei Frauen größer ist als bei Männern (Turner & Marino, 1994). Eine aktuellere Studie der kanadischen Forscher Haines et al. (2008) unter $N = 548$ Opfern eines Wirbelsturms ergab hingegen, dass zwar adäquate soziale Unterstützung für beide Geschlechter depressive Symptome reduziert, der Effekt jedoch für Männer stärker ist als für Frauen. Auch die bereits erwähnte Untersuchung der britischen Forscher Fuhrer et al. (1999) stellte für Männer einen Effekt sozialer Unterstützung auf die mentale Gesundheit fest, während dieser für die teilnehmenden Frauen ausblieb. Insbesondere zeigten auch einige Studien, dass Männer in

gesundheitlicher Hinsicht mehr vom Verheiratetsein profitieren als Frauen (z. B. Fuhrer et al., 1999; Shumaker & Hill, 1991). Es gibt jedoch auch einige Untersuchungen, die keine Geschlechtsunterschiede im Effekt sozialer Unterstützung auf das Wohlbefinden feststellen konnten (z. B. Jackson, 1992; Vermeulen & Mustard, 2000).

Ähnlich uneindeutige Ergebnisse fanden sich bezüglich des Puffereffekts sozialer Unterstützung auf den Zusammenhang zwischen Stressoren und Wohlbefinden. Die amerikanischen Forscher Wohlgemuth und Betz (1991) fanden in ihrer Längsschnittuntersuchung von $N = 115$ Psychologiestudierenden einen Interaktionseffekt, der besagt, dass geringe soziale Unterstützung bei Frauen mit einer höheren Belastung einhergeht, allerdings unabhängig vom Stresslevel. Bei den männlichen Studienteilnehmern konnte kein derartiger Effekt gefunden werden. Eine weitere Studie aus Kanada unter $N = 7484$ Berufstätigen konnte zeigen, dass soziale Unterstützung am Arbeitsplatz die Effekte negativer Arbeitsstressoren für Frauen wirkungsvoller abschwächt als für Männer (Vermeulen & Mustard, 2000). Laut Cohen und Wills (1985) treten aber in Abhängigkeit von der Messart sozialer Unterstützung durchaus auch Moderatoreffekte bei Männern und wiederum nicht bei Frauen auf. Zudem brachten einige Studien keine Geschlechtsunterschiede bezüglich des Puffereffekts sozialer Unterstützung hervor (z. B. Bellman et al., 2003; Felsten, 1998).

3.3 Soziale Unterstützung als Ressource im Umgang mit Arbeitsplatzunsicherheit

Wie im vorangegangenen Kapitel erläutert, konnte ein Effekt von sozialer Unterstützung auf Stress beziehungsweise auf dessen Folgen oft nachgewiesen werden. Nun soll im Hinblick auf die Hypothesen noch genauer auf die Wirkung sozialer Unterstützung im Kontext der Arbeitsplatzunsicherheit eingegangen werden. Bisher gibt es dazu leider noch sehr wenige empirische Studien. In den folgenden Kapiteln soll trotzdem ein Überblick über die dazu existierende Literatur gegeben werden, zunächst zum direkten Effekt sozialer Unterstützung auf den Stressor Arbeitsplatzunsicherheit und anschließend zum Puffereffekt sozialer Unterstützung auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und dem Wohlbefinden.

3.3.1 Direkter Effekt von sozialer Unterstützung auf das Empfinden von Arbeitsplatzunsicherheit

Der direkte Effekt sozialer Unterstützung auf den Stressor Arbeitsplatzunsicherheit wurde bisher nur selten untersucht. In einer ebenfalls auf den Daten der Whitehall II Studie beruhenden Längsschnittuntersuchung der britischen Forscher Ferrie, Shipley, Newman, Stansfeld und Marmot (2005) wurde die Beziehung zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Gesundheit untersucht, wobei auch verschiedene demografische, materielle und psychosoziale Variablen sowie Verhaltensaspekte erhoben wurden, die einen möglichen Einfluss auf diesen Zusammenhang haben. Insgesamt fanden fünf Datenerhebungsphasen statt, wobei sich für die Untersuchung von Ferrie et al. (2005) die Stichprobe durch Ausschlusskriterien wie Arbeitslosigkeit und Nichtbeantworten der relevanten Skalen von ursprünglichen $N = 10308$ Teilnehmern der ersten Befragung auf $N = 4447$ reduzierte. Die Ergebnisse zeigten einen starken Zusammenhang zwischen selbstberichteter Arbeitsplatzunsicherheit und geringer sozialer Unterstützung am Arbeitsplatz für beide Geschlechter.

In einer Studie von Marcelissen und Kollegen (1988) wurden $N = 2034$ Mitarbeiter von 21 niederländischen Unternehmen zu Arbeitsstress und sozialer Unterstützung befragt, wobei ein Teil der Stichprobe den gleichen Fragebogen an zwei darauffolgenden Messzeitpunkten jeweils anderthalb Jahre nach der vorherigen Messung erneut ausfüllte. Die Ergebnisse zeigten, dass soziale Unterstützung durch Vorgesetzte mit fast allen untersuchten Stressoren, unter anderem der Unsicherheit über die Zukunft des Arbeitsplatzes, korreliert. Ein kausaler Effekt sozialer Unterstützung auf die Arbeitsplatzunsicherheit konnte jedoch nur in niedrigeren beruflichen Positionen, wie etwa bei Arbeitern und Servicepersonal, festgestellt werden. Für soziale Unterstützung durch Kollegen konnte kein Effekt auf die untersuchten Stressoren nachgewiesen werden. Die Autoren schließen daraus auf eine größere Relevanz sozialer Unterstützung durch Vorgesetzte, insbesondere für Mitarbeiter in niedrigeren Positionen. Als Grund dafür geben sie deren geringeres Ausmaß an Autonomie sowie die größere Abhängigkeit vom direkten Vorgesetzten an.

Obwohl der direkte Effekt sozialer Unterstützung somit in den meisten Studien, in denen er untersucht wurde, belegt werden konnte, gibt es auch Gegenbeispiele. So zeigte sich in

einer australischen Studie wider Erwarten kein Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Copingressourcen, zu denen unter anderem auch soziale Unterstützung zählte (Mak & Mueller, 2000). In der Untersuchung wurden $N=222$ Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes zu Arbeitsplatzunsicherheit und verschiedenen Indikatoren beruflicher Belastung befragt. Dabei wurde unter anderem auch der Einfluss verschiedener Copingressourcen wie Entspannung, Selbstfürsorge und soziale Unterstützung auf diese Variablen erhoben.

3.3.2 Puffereffekt von sozialer Unterstützung auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Wohlbefinden

Zum Moderatoreffekt sozialer Unterstützung auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und verschiedenen Indikatoren des generellen Wohlbefindens existieren mehr Studien, wobei oft der Fokus auf die unterschiedliche Wirkung verschiedener Quellen sozialer Unterstützung gelegt wurde, insbesondere auf Unterschiede zwischen arbeitsbezogener und nicht-arbeitsbezogener Unterstützung (z. B. Lim, 1996; Näswall et al., 2005a).

Die schwedischen Forscher Näswall und Kollegen (2005a) erhoben in einer Stichprobe von $N=236$ Mitarbeitern eines großen Einzelhandelsunternehmens zu zwei Messzeitpunkten Daten zur wahrgenommenen Arbeitsplatzunsicherheit, sozialen Unterstützung und drei Belastungsindikatoren. Dabei sollte insbesondere herausgefunden werden, inwiefern arbeitsbezogene und nicht-arbeitsbezogene Unterstützung den Effekt der Arbeitsplatzunsicherheit auf das Wohlbefinden lindert. Es zeigte sich, dass Personen mit zum ersten Messzeitpunkt hoher Arbeitsplatzunsicherheit, aber gleichzeitig auch viel Unterstützung durch Familie und Freunde, zum zweiten Messzeitpunkt über eine signifikant bessere psychische Verfassung und weniger somatische Beschwerden berichteten als Personen mit zum ersten Messzeitpunkt ebenfalls hoher Arbeitsplatzunsicherheit, aber wenig nicht-arbeitsbezogener Unterstützung. Auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Übertragungseffekten auf das Privatleben konnte kein Moderatoreffekt nicht-arbeitsbezogener Unterstützung festgestellt werden. Bezüglich arbeitsbezogener Unterstützung zeigte sich lediglich ein Puffereffekt auf die Übertragungseffekte in die Freizeit, wobei dieser jedoch nach Integration des Basislevels der Übertragungseffekte zum ersten Messzeitpunkt in die Analyse nicht mehr

signifikant wurde. Als Grund für diese Ergebnisse sehen die Forscher die aufgrund der instabilen Situation des Unternehmens zunehmende Rivalität unter den Mitarbeitern und somit eine stärkere Orientierung an externen Quellen sozialer Unterstützung (Näswall et al., 2005a).

Im Gegensatz zu diesen Ergebnissen steht eine deutsche Längsschnittstudie, die den Effekt von Arbeitsplatzunsicherheit und anderen Arbeitsstressoren auf die mentale Gesundheit (erhoben mittels der Konstrukte Jähzorn, Angst, Selbstwert, psychosomatische Beschwerden und Depression) von Stahlarbeitern untersuchte (Mohr, 2000). Dabei wurde auch die Moderatorwirkung verschiedener Variablen, wie die der sozialen Unterstützung, auf diesen Zusammenhang erhoben. Der erste Messzeitpunkt fand sieben Jahre vor, der zweite sieben Monate nach Konkursanmeldung des Unternehmens statt, wo bereits viele Mitarbeiter gekündigt worden waren, jedoch noch Diskussionen über die Erhaltung bestimmter Bereiche der Firma im Gange waren. Ein Puffereffekt konnte nur für soziale Unterstützung durch Kollegen und Vorgesetzte festgestellt werden, aber nicht für solche durch Freunde und Verwandte. Konkret zeigte sich ein Effekt arbeitsbezogener Unterstützung auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Jähzorn sowie ein Effekt sozialer Unterstützung durch den Partner auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Selbstwert. Die Autorin begründet diesen Befund damit, dass die Effekte sozialer Unterstützung abhängig von der speziellen Passung zwischen der Quelle und dem Anlass der Unterstützung sowie der abhängigen Variable sind (Mohr, 2000).

Eine weitere Studie unter Hochofenarbeitern zweier deutscher Stahlunternehmen verglich in einem quasiexperimentellen Versuchsdesign eine Experimentalgruppe ($N = 48$), die einer hohen objektiven Arbeitsplatzunsicherheit ausgesetzt war, mit einer Kontrollgruppe ($N = 75$), die aus Mitarbeitern einer wirtschaftlich stabilen Firma bestand (Büssing, 1999). Mittels eines Fragebogens wurden Daten zur erlebten Arbeitsplatzunsicherheit, zum Wohlbefinden, zur wahrgenommenen Kontrolle am Arbeitsplatz sowie zur sozialen Unterstützung erhoben, wobei letztere getrennt für die Quellen Vorgesetzte, Kollegen, Partner, andere Verwandte und Freunde gemessen wurde. Es zeigten sich deutliche direkte Effekte sozialer Unterstützung auf die Indikatoren des Wohlbefindens, allerdings nur wenige schwache Moderatoreffekte. Außerdem traten eher Effekte auf die Jobzufriedenheit

als auf die anderen abhängigen Variablen Verärgerung und psychosomatische Beschwerden auf. Im Speziellen lässt sich ein Moderatoreffekt der Unterstützung durch Freunde auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Jobzufriedenheit sowie ein schwächerer Effekt der Unterstützung durch Kollegen und Vorgesetzte auf diese Beziehung feststellen. Weiterhin wirkte Unterstützung durch Freunde auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Verärgerung und stellte sich damit als wirkungsvollste direkte und moderierende Ressource vor der arbeitsbezogenen Unterstützung heraus. Als Begründung führt Büssing (1999) an, dass arbeitsbezogene Unterstützung nicht als stabile Ressource vorhanden ist, sondern im Laufe des Prozesses der Arbeitsplatzunsicherheit Veränderungen durchläuft und vor allem Unterstützung durch Vorgesetzte in diesem Kontext oft uneindeutig erscheint.

Ebenfalls einen Moderatoreffekt auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Jobzufriedenheit, allerdings in diesem Falle von arbeitsbezogener Unterstützung, konnte Lim (1996) in einer Untersuchung von $N = 306$ MBA-Absolventen aus den USA herausstellen. In der Querschnittsstudie wurde nicht nur der moderierende Einfluss arbeitsbezogener Unterstützung auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Jobunzufriedenheit, proaktiver Jobsuche und aufsässigem Arbeitsverhalten erörtert, sondern auch der Puffereffekt nicht-arbeitsbezogener Unterstützung auf die Beziehung zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Lebensunzufriedenheit. Die Ergebnisse ergaben unter anderem, dass Personen mit hoher Arbeitsplatzunsicherheit bei gleichzeitig hoher Unterstützung durch Kollegen und Vorgesetzte mit ihrem Job zufriedener sind als Personen mit hoher Arbeitsplatzunsicherheit aber geringer sozialer Unterstützung durch diese Quellen. Ebenso konnte belegt werden, dass für Personen mit geringer Unterstützung durch Freunde und Familie der Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Lebensunzufriedenheit stärker war als für Personen mit einem großem Ausmaß wahrgenommener nicht-arbeitsbezogener Unterstützung. Es zeigte sich weder ein Puffereffekt arbeitsbezogener Unterstützung auf die Beziehung zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Lebensunzufriedenheit noch von nicht-arbeitsbezogener Unterstützung auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Jobunzufriedenheit, proaktive Jobsuche und aufsässiges Arbeitsverhalten, was bei den Autoren zu der These führt, dass Belastungen am besten durch Unterstützung im gleichen Kontext gelindert werden .

Neben den dargestellten Studien, die alle Moderatoreffekte, wenn oft auch nur schwache, aufzeigen konnten, gibt es auch Untersuchungen, die keine derartigen Effekte nachweisen konnten (z. B. Dekker & Schaufeli, 1995; Goslinga et al., 2005). Eine oft zitierte australische Studie untersuchte anhand einer Längsschnittuntersuchung unter Mitarbeitern eines der größten staatlichen Verkehrsunternehmen die Effekte von Arbeitsplatzunsicherheit und vorhandenen Copingressourcen auf die psychologische Gesundheit und Rückzugstendenzen (Dekker & Schaufeli, 1995). Durch die Auflösung von zwei der vier untersuchten Dienststellen zwei Monate nach der ersten Messung entstand in weiterer Folge aus den Betroffenen eine Experimentalgruppe ($n = 32$) und aus den zwei fortbestehenden Departments eine Kontrollgruppe ($n = 63$), die daraufhin erneut befragt wurden. Eine der untersuchten Hypothesen behandelt den Einfluss von Unterstützung durch Kollegen, das Management und Gewerkschaften auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Gesundheit beziehungsweise Beteiligung im Unternehmen. Diese Hypothese konnte jedoch nicht bestätigt werden, keine der drei Quellen sozialer Unterstützung zeigte den erwarteten Effekt. Als Erklärung geben die Autoren an, dass eventuell durch die anhaltenden Diskussionen zwischen Management und Gewerkschaften schon dadurch die Unterstützung des Einzelnen vernachlässigt wird.

Wie anhand dieser Auswahl von Studien ersichtlich, sind die Ergebnisse zum Puffereffekt sozialer Unterstützung auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Wohlbefinden sehr uneindeutig. So konnten Studien Effekte arbeitsbezogener Unterstützung auf generelle Auswirkungen von Arbeitsplatzunsicherheit wie Jähzorn (Mohr, 2000) und Übertragungseffekte auf das Privatleben (Näswall et al., 2005a) sowie Einflüsse auf Einstellungen gegenüber dem Arbeitsleben wie Job(un)zufriedenheit (Büssing, 1999; Lim, 1996) feststellen. Aber auch Puffereffekte nicht-arbeitsbezogener Unterstützung auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und die psychische Verfassung und somatische Beschwerden (Näswall et al., 2005a), die Lebensunzufriedenheit (Lim, 1996), sowie arbeitsbezogene Einstellungen wie Jobzufriedenheit (Büssing, 1999) konnten gezeigt werden. Andere Studien konnten keine Moderatoreffekte auffinden (z. B. Dekker & Schaufeli, 1995).

III. Empirischer Teil

4 Zielsetzung und Hypothesen

Aufbauend auf den bisherigen Forschungstätigkeiten zur sozialen Unterstützung im Kontext der Arbeitsplatzunsicherheit soll im empirischen Teil dieser Arbeit anhand einer repräsentativen Stichprobe aus Österreich überprüft werden, inwiefern ein direkter Effekt von sozialer Unterstützung auf Arbeitsplatzunsicherheit besteht und ob sich emotionale, informative und praktische Unterstützung in ihrer Wirkung auf diesen Stressor unterscheiden. Weiterhin soll der moderierende Einfluss sozialer Unterstützung auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und den drei Indikatoren des Wohlbefindens Jobzufriedenheit, Lebenszufriedenheit und mentale Gesundheit untersucht werden, wobei ebenfalls potenzielle Unterschiede zwischen den drei verschiedenen Arten sozialer Unterstützung erörtert werden. Aufbauend auf empirischen Befunden sollen zudem bezüglich beider Fragestellungen Geschlechtsunterschiede überprüft werden.

Abgeleitet aus theoretischen Überlegungen und bisherigen Forschungsergebnissen ergeben sich somit folgende Hypothesen:

H1a: Je mehr soziale Unterstützung eine Person wahrnimmt, desto weniger Arbeitsplatzunsicherheit empfindet sie.

H1b: Für Männer und Frauen unterscheidet sich der Effekt sozialer Unterstützung auf das Empfinden von Arbeitsplatzunsicherheit.

Hypothese H1a wird aufgrund der bisherigen Forschungsergebnisse, die zum großen Teil eine negative Korrelation zwischen sozialer Unterstützung und Arbeitsplatzunsicherheit feststellen konnten (z. B. Ferrie et al., 2005; Marcelissen et al., 1988), gerichtet formuliert. Hypothese H1b wurde in dieser Form noch nicht untersucht und wird deshalb ungerichtet aufgestellt.

H2a: Emotionale, informative und praktische Unterstützung haben eine unterschiedliche Wirkung auf das Ausmaß an empfundener Arbeitsplatzunsicherheit.

H2b: Für Männer und Frauen unterscheidet sich der Effekt emotionaler, informativer und praktischer Unterstützung auf das Empfinden von Arbeitsplatzunsicherheit.

Da bisher noch keine Untersuchungen zum Einfluss verschiedener Arten sozialer Unterstützung auf den Stressor Arbeitsplatzunsicherheit durchgeführt wurden, werden die Hypothesen H2a und H2b ungerichtet formuliert.

H3a: Soziale Unterstützung moderiert den Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Wohlbefinden in der Hinsicht, dass für Personen mit geringer sozialer Unterstützung der Zusammenhang zwischen empfundener Arbeitsplatzunsicherheit und den drei Indikatoren des Wohlbefindens Jobzufriedenheit, Lebenszufriedenheit und mentale Gesundheit stärker ist als für Personen mit hoher sozialer Unterstützung.

H3b: Für Männer und Frauen unterscheidet sich der moderierende Einfluss der sozialen Unterstützung auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und den drei Indikatoren des Wohlbefindens Jobzufriedenheit, Lebenszufriedenheit und mentale Gesundheit.

Hypothese H3a wird aufgrund der bisher vorliegenden empirischen Befunde gerichtet formuliert, da diese zumeist in die Richtung weisen, dass für Personen mit einer geringeren sozialen Unterstützung der Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Wohlbefinden stärker ist als für Personen mit einer hohen sozialen Unterstützung (z. B. Büssing, 1999; Näswall et al., 2005a). Da bisher zu dieser Fragestellung keine Geschlechtsunterschiede erhoben wurden, wird Hypothese H3b ungerichtet formuliert.

H4a: Emotionale, informative und praktische Unterstützung unterscheiden sich in ihrem moderierenden Einfluss auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und den drei Indikatoren des Wohlbefindens Jobzufriedenheit, Lebenszufriedenheit und mentale Gesundheit.

H4b: Für Männer und Frauen unterscheidet sich der moderierende Einfluss der emotionalen, informativen und praktischen Unterstützung auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und den drei Indikatoren des Wohlbefindens Jobzufriedenheit, Lebenszufriedenheit und mentale Gesundheit.

Hypothese H4a und H4b wurden in dieser Form noch nie untersucht und werden aufgrund ihres explorativen Charakters ungerichtet aufgestellt.

5 Methode

5.1 Stichprobe

Insgesamt nahmen 671 Personen an der Untersuchung teil, wobei 508 (76 %) Teilnehmer den Fragebogen online beantworteten und 163 (24 %) die Paper-Pencil-Version ausfüllten. Aufgrund der dieser Arbeit zugrunde liegenden Forschungsintention und den spezifischen Fragestellungen musste die Stichprobe vor der tiefergehenden Datenanalyse und Hypothesenprüfung bereinigt werden. Dabei wurden zunächst sämtliche Personen aus dem Datensatz entfernt, die eine der für die Hypothesen relevanten Skalen (siehe Kapitel 5.2) nicht vollständig beantwortet hatten. Dadurch reduzierte sich die Stichprobe auf 399 Teilnehmer. In weiteren Schritten wurden Personen ausgeschlossen, die über kein aufrechtes Beschäftigungsverhältnis verfügten beziehungsweise darüber keine Auskunft gaben, da diese für eine Befragung zur empfundenen Arbeitsplatzunsicherheit nicht relevant erschienen. Darunter waren Teilnehmer, die angaben, arbeitslos, arbeitsunfähig, in Pension oder Ausbildung zu sein beziehungsweise Sozialhilfe zu empfangen. Nach Ausschluss dieser belief sich die endgültige Stichprobe auf 381 Teilnehmer, was 57 % der Ausgangsstichprobe entspricht.

Die dieser Untersuchung zugrunde liegende Stichprobe setzte sich aus 136 Männern (36 %) und 245 Frauen (64 %) zusammen. Die Teilnehmer waren zwischen 19 und 64 Jahre alt, wobei das Durchschnittsalter bei 33.83 Jahren ($SD = 10$) lag. Die Stichprobe zeichnete sich durch einen hohen Bildungsstand aus: 39 % der Befragten ($n = 380$) gaben an, über einen Universitäts- oder Fachhochschulabschluss zu verfügen, wobei weitere 7 % ein Doktoratsstudium absolviert hatten. Zusätzliche 34 % gaben Matura als Ausbildungsstand an. 8 % nannten eine Fach- oder Handelsschule ohne Matura, 10 % eine Lehre mit Berufsschule und 1 % die Pflichtschule als höchste abgeschlossene Ausbildung. Ein Teilnehmer ließ die Frage nach dem Ausbildungsstand unbeantwortet. Bezüglich ihres Familienstandes gaben 26 % der Befragten ($n = 381$) an, verheiratet zu sein, während sich

weitere 41 % in einer Partnerschaft befanden. 28 % waren zum Zeitpunkt der Befragung Single, 5 % geschieden oder getrennt lebend und weniger als 1 % verwitwet.

6 % der Teilnehmer ($n = 381$) berichteten, im öffentlichen Sektor tätig zu sein, die restlichen 94 % waren in der Privatwirtschaft beschäftigt. Bezüglich des Beschäftigungsausmaßes gaben 64 % ($n = 375$) an, Vollzeit tätig zu sein, 25 % waren Teilzeit und 8 % geringfügig beschäftigt, während 1 % über ein anderes Beschäftigungsverhältnis verfügten und 6 Teilnehmer (2 %) die Frage nicht beantworteten. Ihr Beschäftigungsverhältnis beschrieben 76 % ($n = 344$) als unbefristeten Vertrag, 11 % als befristeten Vertrag und 3 % als Zeitarbeit. 37 Befragte (10 %) gaben über ihr Beschäftigungsverhältnis keine Auskunft. Inklusive Überstunden betrug die durchschnittliche Arbeitszeit 36.58 Stunden pro Woche ($SD = 14.25$), wobei sich diese Angabe auf die Aussagen von 371 Befragten bezieht, da 10 Teilnehmer die diesbezügliche Frage nicht beantworteten. Die Studienteilnehmer waren zwischen 1 Monat und 40 Jahren in ihrem derzeitigen Unternehmen beschäftigt, wobei der Durchschnitt bei 6.39 Jahren ($SD = 8.01$) lag. Diese Angaben beziehen sich wiederum nur auf $n = 372$ Personen, da 9 Personen zu dieser Frage nicht Stellung bezogen.

5.2 Material

Zur Beantwortung der in Kapitel 4 dargestellten Hypothesen dienten neben verschiedenen soziodemografischen Daten fünf Skalen eines umfangreichen Fragebogens zu den psychologischen Folgen der ökonomischen Rezession als Grundlage. Die verwendeten Skalen entstammen früheren Forschungstätigkeiten und kamen bereits in anderen Studien zum Einsatz. Die hier eingesetzte deutsche Fassung des Fragebogens stammt von der Universität Wuppertal in Deutschland, wobei einige Formulierungen umgeändert wurden. Sofern keine publizierten deutschen Versionen der Skalen vorlagen, wurden mittels der Methode der Rückübersetzung die Items erneut ins Deutsche übersetzt, um die Verständlichkeit und Übereinstimmung mit dem englischsprachigen Fragebogen zu erhöhen. Der gesamte Fragebogen findet sich im Anhang A, lediglich die für diese Arbeit relevanten Skalen und Items werden im Folgenden genauer vorgestellt. Mittelwerte, Standardabweichungen und Interkorrelationen der Skalen beziehungsweise Kontrollvariablen finden sich in Tabelle 1 in Kapitel 6.1.

5.2.1 Arbeitsplatzunsicherheit

Zur Erhebung der empfundenen Arbeitsplatzunsicherheit kamen vier Items, die von De Witte (2000) entwickelt und von De Cuyper und De Witte (2006) in dieser Form erstmals verwendet wurden, zum Einsatz. Beispielitems sind „Es kann sein, dass ich meinen Job bald verliere“ und „Ich bin mir unsicher, was die Zukunft meines Jobs betrifft“. Auf einer fünfstufigen Skala von *1 = Trifft überhaupt nicht zu* bis *5 = Trifft vollkommen zu* konnten die Befragten angeben, wie sehr sie einer Aussage zustimmen. Die Mittelwerte der vier Items wurden addiert um die erlebte Arbeitsplatzunsicherheit zu erfassen, wobei höhere Werte für ein größeres Ausmaß an empfundener Arbeitsplatzunsicherheit sprechen. Ein Item musste vor der Berechnung umkodiert werden („Ich bin sicher, dass ich meinen Job behalten kann“). In der dieser Untersuchung zugrundeliegenden Stichprobe ($N = 381$) konnte ein Cronbachs Alpha Koeffizient von .78 erzielt werden, was auf eine annehmbare interne Konsistenz hindeutet.

5.2.2 Soziale Unterstützung

Das Ausmaß an wahrgenommener sozialer Unterstützung wurde mit insgesamt neun Items erhoben, die von Caplan, Cobb, French, van Harrison und Pinneau (1980) entworfen und von Esther Greenglass adaptiert wurden. Diese neun Items lassen sich wiederum drei Subskalen mit jeweils drei Items zuordnen, die emotionale, informative und praktische Unterstützung messen. Beispielitems sind „Wie leicht ist es für Sie anderen Menschen zu vertrauen?“ (emotionale), „Wie sehr stehen Ihnen andere Menschen mit Rat und Tat hilfreich zur Seite?“ (informative) und „Wie sehr bemühen sich andere Menschen, um es Ihnen leichter zu machen?“ (praktische). Zur Beantwortung stand eine vierstufige Skala von *1 = Gar nicht* bis *5 = Sehr* zur Verfügung. Durch Addition der Mittelwerte aller neun Items ergab sich ein Gesamtwert für die wahrgenommene soziale Unterstützung, wobei hohe Werte eine hohe soziale Unterstützung symbolisieren. Die drei Subskalen wurden durch Addition der Mittelwerte der drei zugehörigen Items erfasst. Die interne Konsistenz für die Gesamtskala von neun Items ist in der hier untersuchten Stichprobe ($N = 381$) mit einem Cronbachs Alpha von .87 recht hoch. Für die drei Subskalen ergeben sich eher niedrige Cronbachs Alpha Koeffizienten von .68 (emotionale), .73 (informative) und .75 (praktische).

5.2.3 Jobzufriedenheit

Jobzufriedenheit wurde mit einer adaptierten Version des Arbeitsbeschreibungsbogen (ABB) von Neuberger und Allerbeck (1978) erhoben. Dieser gliedert sich in seiner ursprünglichen Version in sieben Bereiche des Arbeitslebens (z. B. Kollegen, Arbeitsbedingungen), zu denen jeweils spezifische Fragen gestellt werden. In dem dieser Untersuchung zugrundeliegenden Fragebogen kamen lediglich 8 der insgesamt 79 Items zum Einsatz, wobei es sich jeweils um die abschließenden Items der sieben Bereiche (z. B. „Alles in allem: Wie zufrieden sind Sie mit Ihren Kolleg/innen?“) beziehungsweise ein Item zur globalen Zufriedenheit mit der Arbeit („Wenn Sie nun an alles denken, was für Ihre Arbeit eine Rolle spielt [z. B. die Tätigkeit, die Arbeitsbedingungen, die Kollegen, die Arbeitszeit usw.], wie zufrieden sind Sie dann insgesamt mit Ihrer Arbeit?“) handelt. Die Beantwortung erfolgte auf einer siebenstufigen Ratingskala mit Smileys, deren unterschiedliche Gesichtsausdrücke Zustimmung beziehungsweise Abneigung ausdrücken sollen und Antwortmöglichkeiten von *1 = Sehr unzufrieden* bis *7 = Sehr zufrieden* abbilden. Die Addition der Mittelwerte der Items führte zu einem Maß für die Jobzufriedenheit, wobei höhere Werte mehr Arbeitszufriedenheit ausdrücken. Für die dieser Arbeit zugrundeliegende Stichprobe ($N=381$) konnte mit einem Cronbachs Alpha von .87 eine recht hohe interne Konsistenz der hier verwendeten Skala festgestellt werden.

5.2.4 Lebenszufriedenheit

Die Lebenszufriedenheit wurde mittels sechs Items von Rigotti, Mohr, Clinton und Guest (2010) erhoben (z. B. „Wie zufrieden fühlen Sie sich gegenwärtig in Bezug auf Ihre Freizeit?“). Dabei wurde die Zufriedenheit mit dem Leben im Allgemeinen wie auch mit verschiedenen Facetten des Alltags erfasst. Die Beantwortung erfolgte ebenfalls auf einer siebenstufigen Ratingskala mit Smileys, die Antwortmöglichkeiten von *1 = Sehr unzufrieden* bis *7 = Sehr zufrieden* symbolisierten. Zur Erfassung der Lebenszufriedenheit wurden die Mittelwerte der sechs Items addiert, wobei hohe Werte für eine hohe Lebenszufriedenheit sprechen. In der untersuchten Stichprobe ($N=381$) betrug der Reliabilitätskoeffizient Cronbachs Alpha .80, was auf eine mittelmäßige Konsistenz der sechs Items hindeutet.

5.2.5 *Mentale Gesundheit*

Zur Erfassung des psychischen Gesundheitszustand kam die aus zwölf Items bestehende Kurzversion des General Health Questionnaire (GHQ-12; Kalliath, O'Driscoll & Brough, 2004) zum Einsatz. Die Langfassung des GHQ wurde von Goldberg (1978) entwickelt um psychische Störungen aufzudecken. In der ökonomischen Kurzfassung werden kürzlich aufgetretene psychische wie somatische Beschwerden abgefragt. Beispielitems sind „Waren Sie in letzter Zeit schlaflos vor Sorgen?“ und „Waren Sie in letzter Zeit fähig sich Ihren Problemen zu stellen?“. Die Befragten stuften auf einer sechsstufigen Skala von *1 = Nie* bis *6 = Ständig* ihr Befinden ein. Die addierten Mittelwerte der Items repräsentieren den Gesundheitszustand, wobei höhere Werte auf eine bessere mentale Gesundheit hindeuten. Sechs negativ formulierte Items mussten vor der Berechnung umkodiert werden. In der dieser Arbeit zugrundeliegenden Stichprobe ($N = 381$) kann mit einem Cronbachs Alpha von .87 eine sehr zufriedenstellende Reliabilität festgestellt werden.

5.2.6 *Kontrollvariablen*

Wie bereits im theoretischen Teil dieser Arbeit erläutert, haben neben den hier interessierenden Prädiktoren und Moderatoren weitere Variablen einen möglichen Einfluss auf die untersuchten abhängigen Variablen. In der bisherigen Forschung konnte gezeigt werden, dass sowohl demografische Aspekte als auch bestimmte arbeitsbezogene Variablen einen Einfluss auf das Ausmaß an empfundener Arbeitsplatzunsicherheit (z. B. Cheng et al., 2005; De Witte & Näswall, 2003; Muñoz de Bustillo & De Pedraza, 2010) und das Wohlbefinden (z. B. Denton & Walters, 1999; Turner & Marino, 1994) haben können. Um diese potenziellen Störeinflüsse gering zu halten, wurden acht Kontrollvariablen in die Berechnungen einbezogen. Neben den demografischen Variablen Alter (in Jahren), Bildungsstatus (0 = Nicht-akademisch, 1 = Akademisch) und Familienstand (0 = Ohne Partner, 1 = In Partnerschaft) wurden die arbeitsbezogenen Variablen Sektor (0 = Privat, 1 = Öffentlich), Beschäftigungsausmaß (0 = Teilzeit/geringfügig, 1 = Vollzeit), Beschäftigungsverhältnis (0 = Befristet/Zeitarbeit, 1 = Unbefristet), Arbeitsstunden inklusive Überstunden (durchschnittliche Stundenanzahl pro Woche) und Dauer der Beschäftigung im Unternehmen (in Jahren) in die Analysen mit aufgenommen.

5.3 Durchführung

Die Datenerhebung erfolgte im Rahmen des im Wintersemester 2010/2011 und Sommersemester 2011 von Univ.-Prof. Dr. Erich Kirchler veranstalteten Seminars *Projektstudium* im Arbeitsbereich Wirtschaftspsychologie an der Fakultät für Psychologie der Universität Wien. Der Fragebogen zu den psychologischen Folgen der Rezession stammt in seiner ursprünglichen Fassung von Prof. Esther Greenglass von der York University in North York, Ontario. Um Ländervergleiche zu ermöglichen, sollten unter anderem auch in Österreich Daten erhoben werden, was durch die 23 Teilnehmer des Projektstudiums von Dezember 2010 bis Februar 2011 geschah. Um zudem im Seminar spezifische Fragestellungen zum Thema Arbeitsplatzunsicherheit beantworten zu können, wurde die Originalversion des Fragebogens geringfügig adaptiert und Skalen weggelassen beziehungsweise andere relevante hinzugefügt. Der letztlich eingesetzte Fragebogen beinhaltete neben Items zu demografischen Daten 18 Skalen, unter anderem zur Arbeitssituation, finanziellen Lage und dem Wohlbefinden (siehe Anhang A für die hier eingesetzte Version des Fragebogens). Durch die Studierenden wurde der Fragebogen sowohl als Onlineversion mittels Link als auch in Paper-Pencil-Form im Schneeballsystem zunächst an Freunde, Bekannte und Verwandte verteilt. Wegen der geringen Rücklaufquote wurden in weiteren Schritten Erinnerungsemails versandt, Personen auf der Straße und in Supermärkten befragt und Aufrufe zur Teilnahme in Onlineforen gepostet. Die Teilnehmer wurden zu Beginn der Befragung über den Hintergrund und Zweck der Untersuchung, die in etwa benötigte Zeit und die vertrauliche Behandlung der Ergebnisse sowie vollständige Anonymität informiert.

5.4 Statistische Analysemethoden

Zur Testung des Einflusses globaler sozialer Unterstützung beziehungsweise der drei verschiedenen Arten sozialer Unterstützung auf die Arbeitsplatzunsicherheit (Hypothese H1a und H2a) wurde jeweils eine partielle Korrelation gerechnet. Dabei wird der lineare Zusammenhang zwischen den Variablen berechnet, wobei der Einfluss von möglichen Störeinflüssen, in dem Fall von den Kontrollvariablen Alter, Bildungsstatus, Familienstand, Sektor, Beschäftigungsausmaß, Beschäftigungsverhältnis, Arbeitsstunden inklusive Überstunden und Dauer der Beschäftigung im Unternehmen (siehe Kapitel

5.2.6), eliminiert wird. Bei Hypothese H2a wird zudem mittels Steiger's Z-Test überprüft, ob sich die drei Korrelationen zwischen den verschiedenen Arten sozialer Unterstützung und Arbeitsplatzunsicherheit signifikant unterscheiden.

Die restlichen sechs Hypothesen (H1b, H2b, H3a, H3b, H4a und H4b) beschreiben alle einen moderierenden Effekt einer Variable auf den Zusammenhang zwischen einem Prädiktor und einer Kriteriumsvariable, weshalb als Analyseverfahren die moderierte Regression gewählt wurde. Baron und Kenny (1986) beschreiben einen Moderator als "a qualitative (e.g., sex, race, class) or quantitative (e.g., level of reward) variable that affects the direction and/or strength of the relation between an independent or predictor variable and a dependent or criterion variable" (S. 1174). Der Moderatoreffekt ist somit lediglich eine Interaktion, durch die der Effekt einer Variable abhängig von der Ausprägung einer anderen Variable ist (Frazier, Tix & Barron, 2004). Demzufolge entspricht die moderierte Regression einer multiplen hierarchischen Regression mit zwei unabhängigen Variablen, wobei zusätzlich deren Produktterm in die Berechnung mit aufgenommen wird. Das genaue Vorgehen sieht nach Aiken und West (1991) so aus, dass im ersten hierarchischen Schritt der Prädiktor und Moderator in die Regressionsgleichung aufgenommen werden. Auch mögliche Kontrollvariablen—hier die in Kapitel 5.2.6 beschriebenen—werden noch im ersten Schritt eingegeben. Im zweiten hierarchischen Schritt wird der aus Prädiktor und Moderator entstandene Produktterm in die Berechnung aufgenommen. Dieser wird durch Multiplikation der beiden Variablen miteinander gebildet, wobei sowohl der Prädiktor als auch der Moderator im Vorhinein standardisiert werden müssen. Dies dient der Verminderung der Multikollinearität, sprich der hohen Korrelationen zwischen den einzelnen Prädiktoren und dem Produktterm, die ohne diese Standardisierung bestehen bleiben würden. Bei einer signifikanten Interaktion liegt ein Moderatoreffekt vor, der in weiterer Folge auf seine Richtung hin überprüft werden muss. Eine oft verwendete Prozedur stellt die Berechnung zweier separater Regressionen für Personen mit einer niedrigen (eine Standardabweichung unterhalb des Mittelwertes) und Personen mit einer hohen (eine Standardabweichung oberhalb des Mittelwertes) Ausprägung in der Moderatorvariable dar (z. B. Lim, 1996). Daraus ist dann ersichtlich, für welche Gruppe der Zusammenhang zwischen Prädiktor und abhängiger Variable bestehen bleibt.

6 Ergebnisse

6.1 Interkorrelationen

In Tabelle 1 sind die Interkorrelationen der verwendeten Skalen und Kontrollvariablen dargestellt. Auf den negativen Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und sozialer Unterstützung ($r = -.13$) beziehungsweise deren Subskalen emotionale ($r = -.11$), informative ($r = -.11$) und praktische Unterstützung ($r = -.12$) wird bei der Prüfung der Hypothesen H1a beziehungsweise H2a in Kapitel 6.2.1 und 6.2.2 noch genauer eingegangen. Ebenfalls ein signifikanter negativer Zusammenhang zeigte sich jeweils zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Jobzufriedenheit ($r = -.19$), Lebenszufriedenheit ($r = -.29$) und mentaler Gesundheit ($r = -.30$), was darauf hindeutet, dass ein hohes Ausmaß an empfundener Arbeitsplatzunsicherheit mit geringeren Werten in den drei Indikatoren des Wohlbefindens einhergeht. Weiterhin lässt sich feststellen, dass Männer in der untersuchten Stichprobe über signifikant mehr Arbeitsplatzunsicherheit als Frauen berichteten ($r = .11$). In der Privatwirtschaft Beschäftigte empfanden mehr Arbeitsplatzunsicherheit als öffentlich Bedienstete ($r = -.15$), Teilzeit beziehungsweise geringfügig Angestellte mehr als Vollzeit Tätige ($r = -.10$) sowie Personen mit einem befristeten Arbeitsvertrag mehr als solche mit einem unbefristeten Dienstverhältnis ($r = -.32$). Zudem berichteten Personen, die schon lange in ihrem derzeitigen Unternehmen angestellt waren, über eine signifikant geringere Arbeitsplatzunsicherheit als Erwerbstätige, die erst vor kurzem in den Betrieb eingetreten waren ($r = -.14$).

Jobzufriedenheit zeigte eine hohe positive Korrelation mit Lebenszufriedenheit ($r = .52$) und mentaler Gesundheit ($r = .43$). Mit den Kontrollvariablen zeigten sich keine signifikanten Zusammenhänge. Frauen berichteten, mit ihrem Leben signifikant zufriedener zu sein als Männer ($r = -.13$). Auch Personen, die in einer Partnerschaft leben, gaben eine höhere Lebenszufriedenheit an ($r = .12$), während Personen mit mehr Arbeitsstunden pro Woche mit ihrem Leben unzufriedener waren ($r = -.11$). Ältere Personen berichteten über eine bessere psychische Verfassung ($r = .14$) und auch das Vorhandensein eines Lebenspartners trug signifikant zu einer höheren mentalen Gesundheit bei ($r = .10$). Soziale Unterstützung ist mit Jobzufriedenheit ($r = .23$),

Lebenszufriedenheit ($r = .33$) und mentaler Gesundheit ($r = .33$) positiv assoziiert, was darauf hindeutet, dass hohe soziale Unterstützung mit mehr Wohlbefinden verbunden ist. Der signifikante negative Zusammenhang zwischen sozialer Unterstützung und Geschlecht ($r = -.21$) weist darauf hin, dass Frauen mehr soziale Unterstützung wahrnehmen als Männer.

Tabelle 1
Mittelwerte, Standardabweichungen und Interkorrelationen der verwendeten Skalen und Items

	N	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1. Arbeitsplatz-unsicherheit	381	1.90	.88	–																
2. Gesamtscore Soziale Unterstützung	381	3.35	.48	-.13*	–															
3. Emotionale Unterstützung	381	3.22	.58	-.11*	.86**	–														
4. Informative Unterstützung	381	3.42	.52	-.11*	.89**	.62**	–													
5. Praktische Unterstützung	381	3.41	.55	-.12*	.89**	.61**	.72**	–												
6. Jobzufriedenheit	381	5.09	1.03	-.19**	.23**	.13**	.29**	.19**	–											
7. Lebenszufriedenheit	381	5.17	.97	-.29**	.33**	.25**	.33**	.29**	.52**	–										
8. Mentale Gesundheit	381	4.49	.76	-.30**	.33**	.30**	.30**	.28**	.43**	.65**	–									
9. Geschlecht ^a	381	.36	.48	.11*	-.21**	-.14**	-.23**	-.18**	-.08	-.13*	-.01	–								
10. Alter	380	33.83	10.00	-.08	-.05	-.03	-.05	-.04	.04	.06	.14**	.02	–							
11. Bildungsstatus ^b	380	.46	.50	.08	.03	.03	.03	.03	.06	.08	.08	.03	-.09	–						
12. Familienstand ^c	381	.67	.47	-.09	-.02	.04	-.08	-.02	.02	.12*	.10*	-.10	.21**	.02	–					
13. Sektor ^d	381	.06	.23	-.15**	.02	.04	.00	.01	.09	.08	.07	-.04	.31**	-.07	.05	–				
14. Beschäftigungs- ausmaß ^e	375	.65	.48	-.10*	-.14**	-.10	-.14**	-.12*	.01	-.01	.08	.20**	.25**	.11*	.00	.09	–			
15. Beschäftigungs- verhältnis ^f	344	.85	.36	-.32**	-.01	.02	.00	-.05	-.01	.05	.05	.02	.22**	-.16**	.02	.10	.17**	–		
16. Arbeitsstunden/ Woche	371	36.58	14.25	-.01	-.14**	-.09	-.14**	-.15**	-.02	-.11*	.01	.21**	.26**	.16**	.04	.10	.80**	.19**	–	
17. Beschäftigungsdauer	372	6.39	8.01	-.14**	-.17**	-.14**	-.16**	-.15**	-.02	.02	.06	-.00	.68**	-.20**	.16**	.40**	.25**	.20**	.26**	–

^a 0 = Weiblich, 1 = Männlich. ^b 0 = Nicht-akademisch, 1 = Akademisch. ^c 0 = Ohne Partner, 1 = In Partnerschaft. ^d 0 = Privat, 1 = Öffentlich. ^e 0 = Teilzeit/geringfügig, 1 = Vollzeit. ^f 0 = Befristet/Zeitarbeit, 1 = Unbefristet.

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

6.2 Hypothesenprüfung

6.2.1 Hypothese H1a

In Hypothese H1a soll überprüft werden, ob ein Zusammenhang zwischen sozialer Unterstützung und Arbeitsplatzunsicherheit in der Hinsicht besteht, dass Personen mit mehr sozialer Unterstützung weniger Arbeitsplatzunsicherheit empfinden als solche mit weniger wahrgenommener sozialer Unterstützung. In der Interkorrelationsmatrix in Tabelle 1 zeigte sich ein signifikanter negativer Zusammenhang zwischen sozialer Unterstützung und Arbeitsplatzunsicherheit ($r = -.13$). Dabei wurden allerdings mögliche Störeinflüsse, die ebenfalls eine Wirkung auf diesen Zusammenhang haben könnten, nicht berücksichtigt. Aus diesem Grund wurde zur Überprüfung von Hypothese H1a eine partielle Korrelation zwischen den Variablen soziale Unterstützung und Arbeitsplatzunsicherheit gerechnet, wobei der Einfluss der Kontrollvariablen Alter, Bildungsstatus, Familienstand, Sektor, Beschäftigungsausmaß, Beschäftigungsverhältnis, Arbeitsstunden inklusive Überstunden und Dauer der Beschäftigung im Unternehmen herauspartialisiert wurde.

Der negative Zusammenhang zwischen den Variablen soziale Unterstützung und Arbeitsplatzunsicherheit bleibt auch bei Eliminierung des Einflusses der Kontrollvariablen signifikant ($r = -.17$). Das bedeutet, dass auch bei Ausschluss möglicher Störeinflüsse eine hohe wahrgenommene soziale Unterstützung mit einem geringeren Ausmaß an empfundener Arbeitsplatzunsicherheit einhergeht. Dieses Ergebnis unterstützt somit Hypothese H1a, die einen derartigen Zusammenhang postulierte.

6.2.2 Hypothese H1b

Hypothese H1b untersucht, ob sich der Effekt sozialer Unterstützung auf das Empfinden von Arbeitsplatzunsicherheit für Männer und Frauen unterscheidet. Zur Überprüfung wurde eine moderierte Regression gerechnet, um den Einfluss der Moderatorvariable Geschlecht auf den Zusammenhang zwischen sozialer Unterstützung und Arbeitsplatzunsicherheit zu untersuchen. Soziale Unterstützung stellte dabei die unabhängige Variable dar, Arbeitsplatzunsicherheit die abhängige. Das Geschlecht wurde dummycodiert mit 0 = weiblich und 1 = männlich.

Das Modell kann im ersten Schritt bei Berücksichtigung der unabhängigen Variablen soziale Unterstützung und Geschlecht sowie der Kontrollvariablen ein korrigiertes R^2 von .17 erreichen. Bei Integration der Interaktion zwischen sozialer Unterstützung und Geschlecht im zweiten Schritt reduziert sich dieses auf $R^2 = .16$, was bedeutet, dass die Prädiktoren 16 % der Varianz der abhängigen Variable Arbeitsplatzunsicherheit erklären. Das Modell stellt sich im ersten Schritt als hochsignifikant heraus, $F(10, 323) = 7.62$, $p < .01$, und verbessert somit die Fähigkeit zur Vorhersage der abhängigen Variable signifikant. Im zweiten Schritt bleibt das Modell hochsignifikant, $F(11, 322) = 6.94$, $p < .01$, allerdings tritt keine signifikante Verbesserung durch die Einbeziehung der Interaktion als zusätzlicher Prädiktor auf.

Wie in Tabelle 2 ersichtlich, stellen sich im ersten Schritt, bei dem lediglich die unabhängige Variable soziale Unterstützung, die Moderatorvariable Geschlecht und die Kontrollvariablen in die Berechnung aufgenommen wurden, soziale Unterstützung, $t(323) = -2.46$, $p = .01$, das Geschlecht, $t(323) = 2.35$, $p = .02$, sowie die Kontrollvariablen Beschäftigungsausmaß, $t(323) = -3.68$, $p < .01$, Beschäftigungsverhältnis, $t(323) = -5.83$, $p < .01$, und Arbeitsstunden, $t(323) = 3.31$, $p < .01$, bei $\alpha = .05$ als signifikante Prädiktoren für die abhängige Variable Arbeitsplatzunsicherheit heraus. Im zweiten Schritt bleiben das Geschlecht, $t(322) = 2.27$, $p = .02$ und die Kontrollvariablen Beschäftigungsausmaß, $t(322) = -3.65$, $p < .01$, Beschäftigungsverhältnis, $t(322) = -5.84$, $p < .01$, und Arbeitsstunden, $t(322) = 3.33$, $p < .01$, bei $\alpha = .05$ als signifikante Prädiktoren bestehen. Aus dem signifikanten Einfluss des Geschlechts lässt sich folgern, dass Männer in dieser Untersuchung mehr Arbeitsplatzunsicherheit berichten als Frauen. Soziale Unterstützung wird im zweiten Schritt bei $\alpha = .05$ nicht mehr signifikant, $t(322) = -1.50$, $p = .14$, ebenso wie sich die Interaktion zwischen sozialer Unterstützung und Geschlecht bei $\alpha = .05$ als nicht signifikant herausstellt, $t(322) = -0.56$, $p = .58$. Dies deutet darauf hin, dass sich der Effekt sozialer Unterstützung auf das Empfinden von Arbeitsplatzunsicherheit für Männer und Frauen nicht unterscheidet. Somit wird Hypothese H1b durch diese Ergebnisse nicht unterstützt.

Tabelle 2

Zusammenfassung der hierarchischen Regressionsanalyse zur Vorhersage der Variable Arbeitsplatzunsicherheit mit den Prädiktoren soziale Unterstützung und Geschlecht

		B	SE	β	t	p
1	(Konstante)	1.13	0.20		5.55	<.01
	Gesamt Soziale Unterstützung	-0.13	0.05	-.13	-2.46	.01
	Geschlecht	0.26	0.11	.13	2.35	.02
	Alter	0.07	0.07	.07	1.03	.30
	Bildungsstatus	0.00	0.10	.00	0.02	.99
	Familienstand	-0.11	0.11	-.05	-0.98	.33
	Sektor	-0.36	0.25	-.08	-1.44	.15
	Beschäftigungsausmaß	-0.65	0.18	-.31	-3.68	<.01
	Beschäftigungsverhältnis	-0.85	0.15	-.31	-5.83	<.01
	Arbeitsstunden/ Woche	0.30	0.09	.28	3.31	<.01
	Beschäftigungsdauer	-0.10	0.08	-.09	-1.25	.21
2	(Konstante)	1.13	0.21		5.51	<.01
	Gesamt Soziale Unterstützung	-0.11	0.07	-.11	-1.50	.14
	Geschlecht	0.25	0.11	.12	2.27	.02
	Alter	0.07	0.07	.07	1.04	.30
	Bildungsstatus	-0.00	0.10	.00	-0.01	.99
	Familienstand	-0.10	0.11	-.05	-0.96	.34
	Sektor	-0.36	0.25	-.08	-1.45	.15
	Beschäftigungsausmaß	-0.65	0.18	-.31	-3.65	<.01
	Beschäftigungsverhältnis	-0.85	0.15	-.31	-5.84	<.01
	Arbeitsstunden/ Woche	0.30	0.09	.29	3.33	<.01
	Beschäftigungsdauer	-0.10	0.08	-.09	-1.28	.20
	Soziale Unterstützung x Geschlecht	-0.06	0.11	-.04	-0.56	.58

Anmerkungen. $N = 334$. Korrigiertes $R^2 = .17$ für Schritt 1; Korrigiertes $R^2 = .16$ für Schritt 2.

6.2.3 Hypothese H2a

Hypothese H2a soll testen, ob emotionale, informative und praktische Unterstützung eine unterschiedliche Wirkung auf das Ausmaß an empfundener Arbeitsplatzunsicherheit haben. In der Interkorrelationsmatrix in Tabelle 1 zeigte sich ein signifikanter negativer Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und emotionaler ($r = -.11$), informativer ($r = -.11$) und praktischer Unterstützung ($r = -.12$). Um den Einfluss der Kontrollvariablen Alter, Bildungsstatus, Familienstand, Sektor, Beschäftigungsausmaß,

Beschäftigungsverhältnis, Arbeitsstunden inklusive Überstunden und Dauer der Beschäftigung im Unternehmen herauszupartialisieren, wurde zur Überprüfung von Hypothese H2a ebenfalls eine partielle Korrelation zwischen den Variablen emotionale, informative und praktische Unterstützung und Arbeitsplatzunsicherheit gerechnet.

Auch bei Eliminierung des Einflusses der Kontrollvariablen bleibt ein signifikanter negativer Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und informativer ($r = -.15$) beziehungsweise praktischer Unterstützung ($r = -.18$) bestehen. Emotionale Unterstützung ist ebenfalls negativ mit Arbeitsplatzunsicherheit assoziiert ($r = -.11$), dieser Zusammenhang fällt allerdings knapp nicht signifikant aus. Es zeigt sich, dass alle drei Arten sozialer Unterstützung in einem negativen Zusammenhang zu Arbeitsplatzunsicherheit stehen, was bedeutet, dass hohe emotionale, informative und praktische Unterstützung tendenziell mit einem geringeren Ausmaß an Arbeitsplatzunsicherheit einhergehen.

Um zu überprüfen, ob sich die drei Korrelationen signifikant unterscheiden, kam der Steiger's Z-Test zum Einsatz, zu dessen Berechnung ein Tool der Universität Nebraska-Lincoln verwendet wurde (verfügbar unter <http://psych.unl.edu/psycrs/statpage/regression.html>). Die Korrelationen zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und informativer beziehungsweise praktischer Unterstützung unterscheiden sich bei zweiseitiger Testung nicht signifikant voneinander, $t(331) = -.73$, $p = .47$. Auch die Korrelationen zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und praktischer beziehungsweise emotionaler Unterstützung unterscheiden sich bei zweiseitigem Test nicht signifikant, $t(331) = -1.40$, $p = .16$, ebenso wie sich die Korrelationen zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und emotionaler beziehungsweise informativer Unterstützung nicht signifikant unterscheiden, $t(331) = -.81$, $p = .42$. Somit kann Hypothese H2a, die postuliert, dass sich die drei Arten sozialer Unterstützung in ihrer Wirkung auf die empfundene Arbeitsplatzunsicherheit unterscheiden, nicht unterstützt werden.

6.2.4 Hypothese H2b

In Hypothese H2b soll untersucht werden, ob sich der Effekt emotionaler, informativer und praktischer Unterstützung auf das Empfinden von Arbeitsplatzunsicherheit unterscheidet. Als Analyseverfahren kam erneut eine moderierte Regression mit Geschlecht als

Moderatorvariable, emotionaler, informativer und praktischer Unterstützung als unabhängige Variablen und Arbeitsplatzunsicherheit als abhängige Variable zum Einsatz. Das Geschlecht wurde dummycodiert mit 0 = weiblich und 1 = männlich.

Das Modell kann im ersten Schritt bei Berücksichtigung der unabhängigen Variablen soziale Unterstützung und Geschlecht sowie der Kontrollvariablen ein korrigiertes R^2 von .17 erreichen. Durch Integration der Interaktionen zwischen emotionaler, informativer beziehungsweise praktischer Unterstützung und Geschlecht im zweiten Schritt ändert sich das korrigierte R^2 nicht. Somit erklären die Prädiktoren 17 % der Varianz der abhängigen Variable Arbeitsplatzunsicherheit. Das Modell stellt sich im ersten Schritt als hochsignifikant heraus, $F(12, 321) = 6.47, p < .01$, und verbessert somit die Fähigkeit zur Vorhersage der abhängigen Variable signifikant. Im zweiten Schritt bleibt das Modell hochsignifikant, $F(15, 318) = 5.39, p < .01$, allerdings tritt keine signifikante Verbesserung durch die Einbeziehung der Interaktionen als zusätzliche Prädiktoren auf.

Wie in Tabelle 3 ersichtlich, stellen sich im ersten Schritt, wo lediglich die unabhängigen Variablen emotionale, informative und praktische Unterstützung, die Moderatorvariable Geschlecht und die Kontrollvariablen in die Berechnung aufgenommen wurden, lediglich das Geschlecht, $t(321) = 2.32, p = .02$, und die Kontrollvariablen Beschäftigungsausmaß, $t(321) = -3.62, p < .01$, Beschäftigungsverhältnis, $t(321) = -5.91, p < .01$, und Arbeitsstunden, $t(321) = 3.21, p < .01$, bei $\alpha = .05$ als signifikante Prädiktoren für die abhängige Variable Arbeitsplatzunsicherheit heraus. Im zweiten Schritt bleiben das Geschlecht, $t(318) = 2.28, p = .02$, und die Kontrollvariablen Beschäftigungsausmaß, $t(318) = -3.53, p < .01$, Beschäftigungsverhältnis, $t(318) = -6.04, p < .01$, und Arbeitsstunden, $t(318) = 3.26, p < .01$, bei $\alpha = .05$ als signifikante Prädiktoren bestehen. Aus dem signifikanten Einfluss des Geschlechts lässt sich folgern, dass Männer in dieser Untersuchung mehr Arbeitsplatzunsicherheit berichten als Frauen. Die unabhängigen Variablen emotionale, informative und praktische Unterstützung werden in beiden Schritten bei $\alpha = .05$ nicht signifikant. Auch die im zweiten Schritt eingefügten Interaktionen zwischen emotionaler Unterstützung und Geschlecht, $t(318) = 0.66, p = .51$, informativer Unterstützung und Geschlecht, $t(318) = 0.79, p = .43$, und praktischer Unterstützung und Geschlecht, $t(318) = -1.78, p = .08$, fallen bei $\alpha = .05$ nicht signifikant aus. Dies deutet darauf hin, dass sich der Effekt emotionaler, informativer und praktischer

Unterstützung auf das Empfinden von Arbeitsplatzunsicherheit für Männer und Frauen nicht unterscheidet. Somit wird Hypothese H2b durch diese Ergebnisse nicht unterstützt.

Tabelle 3

Zusammenfassung der hierarchischen Regressionsanalyse zur Vorhersage der Variable Arbeitsplatzunsicherheit mit den Prädiktoren emotionale, informative und praktische Unterstützung und Geschlecht

		B	SE	β	t	p
1	(Konstante)	1.14	0.21		5.57	<.01
	Praktische Unterstützung	-0.13	0.08	-.14	-1.77	.08
	Informative Unterstützung	-0.02	0.08	-.02	-0.24	.81
	Emotionale Unterstützung	0.00	0.07	.00	0.06	.96
	Geschlecht	0.26	0.11	.13	2.32	.02
	Alter	0.07	0.07	.07	1.05	.30
	Bildungsstatus	0.00	0.10	.00	0.03	.98
	Familienstand	-0.11	0.11	-.05	-0.99	.32
	Sektor	-0.38	0.25	-.08	-1.48	.14
	Beschäftigungsausmaß	-0.64	0.18	-.31	-3.62	<.01
	Beschäftigungsverhältnis	-0.86	0.15	-.31	-5.91	<.01
	Arbeitsstunden/ Woche	0.29	0.09	.28	3.21	<.01
	Beschäftigungsdauer	-0.10	0.08	-.09	-1.25	.21
2	(Konstante)	1.16	0.21		5.60	<.01
	Praktische Unterstützung	-0.02	0.10	-.02	-0.18	.85
	Informative Unterstützung	-0.08	0.10	-.08	-0.72	.47
	Emotionale Unterstützung	-0.03	0.08	-.03	-0.37	.71
	Geschlecht	0.25	0.11	.12	2.28	.02
	Alter	0.08	0.07	.07	1.09	.28
	Bildungsstatus	-0.02	0.11	-.01	-0.17	.86
	Familienstand	-0.10	0.11	-.05	-0.93	.35
	Sektor	-0.40	0.26	-.09	-1.56	.12
	Beschäftigungsausmaß	-0.63	0.18	-.30	-3.53	<.01
	Beschäftigungsverhältnis	-0.88	0.15	-.32	-6.04	<.01
	Arbeitsstunden/ Woche	0.29	0.09	.28	3.26	<.01
	Beschäftigungsdauer	-0.11	0.08	-.10	-1.34	.18
	Praktische Unterstützung x Geschlecht	-0.27	0.15	-.18	-1.78	.08
	Informative Unterstützung x Geschlecht	0.13	0.16	.09	0.79	.43
	Emotionale Unterstützung x Geschlecht	0.10	0.14	.06	0.66	.51

Anmerkungen. $N = 334$. Korrigiertes $R^2 = .17$ für Schritt 1; Korrigiertes $R^2 = .17$ für Schritt 2.

6.2.5 Hypothese H3a

Die Hypothese H3a überprüft, ob der Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und den drei Indikatoren des Wohlbefindens Jobzufriedenheit, Lebenszufriedenheit und mentale Gesundheit durch die soziale Unterstützung moderiert wird beziehungsweise konkret, ob dieser für Personen mit geringer sozialer Unterstützung stärker ist als für Personen mit einem größeren Ausmaß an wahrgenommener sozialer Unterstützung. Berechnet wurde die Hypothese mittels drei moderierten Regressionen getrennt für die drei abhängigen Variablen Jobzufriedenheit, Lebenszufriedenheit und mentale Gesundheit. Als unabhängige Variable diente jeweils die Arbeitsplatzunsicherheit, als Moderator die soziale Unterstützung.

Abhängige Variable Jobzufriedenheit

Das Modell im ersten Schritt mit den unabhängigen Variablen Arbeitsplatzunsicherheit und soziale Unterstützung sowie den Kontrollvariablen sagt statistisch die abhängige Variable Jobzufriedenheit vorher, $R^2 = .09$, $F(10, 323) = 4.09$, $p < .01$. Die im zweiten Schritt integrierte Interaktion zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und sozialer Unterstützung verbessert die Vorhersage nicht signifikant, $R^2 = .08$, $F(11, 322) = 3.71$, $p < .01$. In Tabelle 4 wird deutlich, dass im ersten Schritt lediglich Arbeitsplatzunsicherheit, $t(323) = -3.27$, $p < .01$, und soziale Unterstützung, $t(323) = 3.96$, $p < .01$, bei $\alpha = .05$ signifikant werden. Im zweiten Schritt stellen sich ebenfalls bloß Arbeitsplatzunsicherheit, $t(322) = -3.29$, $p < .01$, und soziale Unterstützung, $t(322) = 3.97$, $p < .01$, bei $\alpha = .05$, als signifikante Prädiktoren für die abhängige Variable Jobzufriedenheit heraus. Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass sowohl Arbeitsplatzunsicherheit als auch soziale Unterstützung einen direkten Effekt auf die Jobzufriedenheit haben. Dabei geht mehr Arbeitsplatzunsicherheit mit weniger Jobzufriedenheit und umgekehrt mehr soziale Unterstützung mit mehr Jobzufriedenheit einher. Die in Schritt 2 integrierte Wechselwirkung zwischen diesen beiden Variablen wird bei $\alpha = .05$ nicht signifikant, $t(322) = -0.33$, $p = .74$. Das heißt, dass der Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Jobzufriedenheit für Personen mit geringer sozialer Unterstützung nicht stärker ist als für Personen mit einem hohen Ausmaß an sozialer Unterstützung. Hypothese H3a findet demnach in Bezug auf die abhängige Variable Jobzufriedenheit keine Unterstützung.

Abhängige Variable Lebenszufriedenheit

Das Modell im ersten Schritt mit den unabhängigen Variablen Arbeitsplatzunsicherheit und soziale Unterstützung sowie den Kontrollvariablen sagt statistisch die abhängige Variable Lebenszufriedenheit vorher, $R^2 = .19$, $F(10, 323) = 8.60$, $p < .01$. Die im zweiten Schritt integrierte Interaktion zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und sozialer Unterstützung verbessert die Vorhersage signifikant, $R^2 = .20$, $F(11, 322) = 8.38$, $p < .01$, was bedeutet, dass durch Einbeziehung der Wechselwirkung die Lebenszufriedenheit signifikant besser vorhergesagt wird. In Tabelle 4 ist abzulesen, dass im ersten Schritt Arbeitsplatzunsicherheit, $t(323) = -3.68$, $p < .01$, soziale Unterstützung, $t(323) = 5.46$, $p < .01$, Bildungsstatus, $t(323) = 2.51$, $p = .01$, Beschäftigungsausmaß, $t(323) = 2.26$, $p = .02$, und Arbeitsstunden, $t(323) = -3.59$, $p < .01$, bei $\alpha = .05$ signifikant werden. Im zweiten Schritt stellen sich Arbeitsplatzunsicherheit, $t(322) = -3.90$, $p < .01$, soziale Unterstützung, $t(322) = 5.71$, $p < .01$, Bildungsstatus, $t(322) = 2.44$, $p = .02$, und Arbeitsstunden, $t(322) = -3.04$, $p < .01$, bei $\alpha = .05$ als signifikante Prädiktoren für die abhängige Variable Lebenszufriedenheit heraus. Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass sowohl Arbeitsplatzunsicherheit als auch soziale Unterstützung einen direkten Effekt auf die Lebenszufriedenheit haben. Dabei geht mehr Arbeitsplatzunsicherheit mit weniger Lebenszufriedenheit und umgekehrt mehr soziale Unterstützung mit mehr Lebenszufriedenheit einher. Die in Schritt 2 integrierte Wechselwirkung zwischen diesen beiden Variablen wird bei $\alpha = .05$ ebenfalls signifikant, $t(322) = -2.25$, $p = .03$.

Um die signifikante Wechselwirkung zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und sozialer Unterstützung genauer zu untersuchen, wurden zwei separate moderierte Regressionen für Personen mit niedriger (1 Standardabweichung unterhalb des Mittelwertes) und hoher (1 Standardabweichung oberhalb des Mittelwertes) sozialer Unterstützung gerechnet. Es zeigt sich, dass der Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Lebenszufriedenheit nur signifikant ausfällt, wenn Personen über ein hohes Ausmaß an sozialer Unterstützung verfügen, $t(322) = -4.18$, $p < .01$. Bei niedriger sozialer Unterstützung wird der Effekt von Arbeitsplatzunsicherheit auf die Lebenszufriedenheit nicht signifikant, $t(322) = -1.37$, $p = .17$. In Abbildung 2 ist die Interaktion graphisch dargestellt. Es zeigt sich, dass für beide Gruppen eine höhere Arbeitsplatzunsicherheit mit einer geringeren Lebenszufriedenheit assoziiert ist. Allerdings wird auch hier aus dem steileren Abfall der

Regressionsgeraden deutlich, dass dieser Zusammenhang für Personen mit einem hohen Ausmaß an sozialer Unterstützung stärker ist als für Personen mit geringer sozialer Unterstützung. Diese Ergebnisse widersprechen Hypothese H3a, die einen stärkeren Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Lebenszufriedenheit für Personen mit geringer sozialer Unterstützung postuliert.

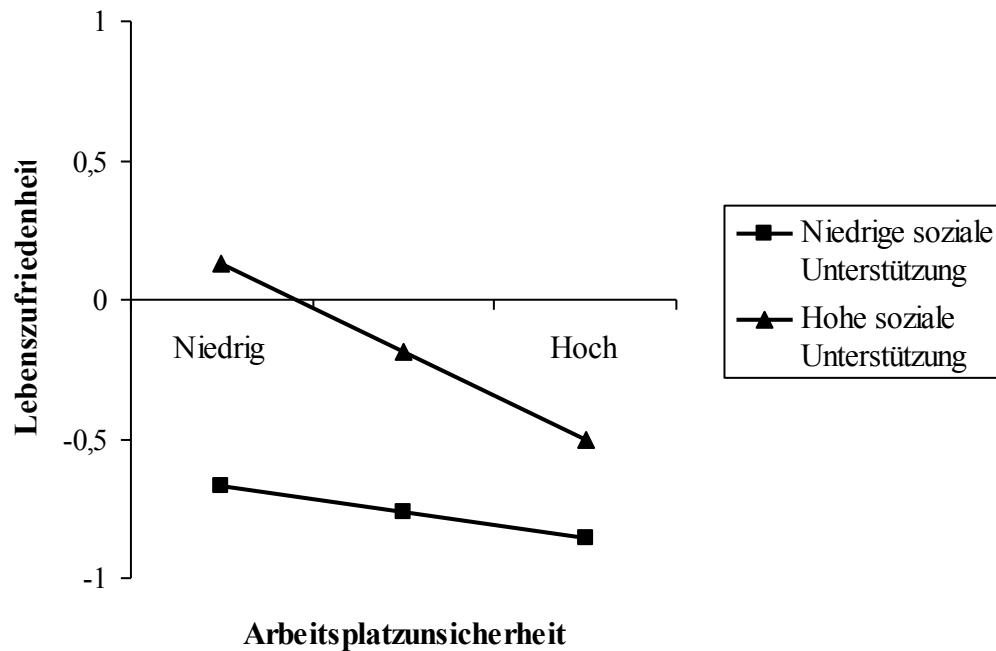


Abbildung 2. Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Lebenszufriedenheit für niedrige und hohe soziale Unterstützung.

Abhängige Variable Mentale Gesundheit

Das Modell im ersten Schritt mit den unabhängigen Variablen Arbeitsplatzunsicherheit und soziale Unterstützung sowie den Kontrollvariablen sagt statistisch die abhängige Variable mentale Gesundheit vorher, $R^2 = .19$, $F(10, 323) = 9.02$, $p < .01$. Die im zweiten Schritt integrierte Interaktion zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und sozialer Unterstützung verbessert die Vorhersage nicht signifikant, $R^2 = .19$, $F(11, 322) = 8.18$, $p < .01$. In Tabelle 4 ist ersichtlich, dass im ersten Schritt Arbeitsplatzunsicherheit, $t(323) = -4.74$, $p < .01$, soziale Unterstützung, $t(323) = 5.73$, $p < .01$, Alter, $t(323) = 2.21$, $p = .03$, Beschäftigungsausmaß, $t(323) = 2.42$, $p = .02$, und Arbeitsstunden, $t(323) = -2.28$, $p < .02$, bei $\alpha = .05$ signifikant werden. Im zweiten Schritt stellen sich ebenfalls

Arbeitsplatzunsicherheit, $t(322) = -4.70$, $p < .01$, soziale Unterstützung, $t(322) = 5.67$, $p < .01$, Alter, $t(322) = 2.22$, $p = .03$, Beschäftigungsausmaß, $t(322) = 2.41$, $p = .02$, und Arbeitsstunden, $t(322) = -2.27$, $p < .02$, bei $\alpha = .05$ als signifikante Prädiktoren für die abhängige Variable mentale Gesundheit heraus. Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass sowohl Arbeitsplatzunsicherheit als auch soziale Unterstützung einen direkten Effekt auf die mentale Gesundheit haben. Dabei geht mehr Arbeitsplatzunsicherheit mit weniger mentaler Gesundheit und umgekehrt mehr soziale Unterstützung mit mehr mentaler Gesundheit einher. Die in Schritt 2 integrierte Wechselwirkung zwischen diesen beiden Variablen wird bei $\alpha = .05$ nicht signifikant, $t(322) = 0.19$, $p = .85$. Das heißt, dass der Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und mentaler Gesundheit für Personen mit geringer sozialer Unterstützung nicht stärker ist als für Personen mit einem hohen Ausmaß an sozialer Unterstützung. Hypothese H3a findet demnach in Bezug auf die abhängige Variable mentale Gesundheit keine Unterstützung.

Tabelle 4

Zusammenfassung der hierarchischen Regressionsanalyse zur Vorhersage der Variablen *Jobzufriedenheit*, *Lebenszufriedenheit* und *mentale Gesundheit* mit den Prädiktoren *Arbeitsplatzunsicherheit* und *soziale Unterstützung*

	AV: Jobzufriedenheit ^a					AV: Lebenszufriedenheit ^b					AV: Mentale Gesundheit ^c				
	B	SE	β	t	p	B	SE	β	t	p	B	SE	β	t	p
1 (Konstante)	-0.18	0.22		-0.81	.42	-0.52	0.20		-2.56	.01	-0.24	0.21		-1.13	.26
Arbeitsplatzunsicherheit	-0.19	0.06	-.19	-3.27	<.01	-0.20	0.05	-.20	-3.68	<.01	-0.26	0.06	-.26	-4.74	<.01
Soziale Unterstützung	0.22	0.06	.22	3.96	<.01	0.28	0.05	.29	5.46	<.01	0.30	0.05	.30	5.73	<.01
Alter	0.06	0.07	.06	0.88	.38	0.05	0.07	.05	0.69	.49	0.15	0.07	.15	2.21	.03
Bildungsstatus	0.12	0.11	.06	1.08	.28	0.25	0.10	.13	2.51	.01	0.17	0.10	.09	1.65	.10
Familienstand	-0.01	0.11	-.01	-0.13	.90	0.15	0.10	.07	1.45	.15	0.06	0.10	.03	0.55	.59
Sektor	0.03	0.26	.01	0.13	.90	-0.11	0.24	-.03	-0.47	.64	-0.21	0.25	-.05	-0.85	.40
Beschäftigungsausmaß	0.24	0.19	.12	1.31	.19	0.39	0.17	.19	2.26	.02	0.43	0.18	.20	2.42	.02
Beschäftigungsverhältnis	-0.10	0.16	-.04	-0.64	.53	0.09	0.15	.03	0.59	.55	-0.16	0.15	-.06	-1.06	.29
Arbeitsstunden/ Woche	-0.13	0.09	-.13	-1.38	.17	-0.31	0.09	-.31	-3.59	<.01	-0.21	0.09	-.20	-2.28	.02
Beschäftigungsdauer	-0.05	0.08	-.04	-0.59	.56	0.03	0.08	.03	0.42	.68	0.01	0.08	.01	0.13	.90
2 (Konstante)	-0.17	0.22		-0.77	.44	-0.48	0.20		-2.35	.02	-0.24	0.21		-1.14	.26
Arbeitsplatzunsicherheit	-0.19	0.06	-.19	-3.29	<.01	-0.21	0.05	-.21	-3.90	<.01	-0.26	0.06	-.26	-4.70	<.01
Soziale Unterstützung	0.22	0.06	.22	3.97	<.01	0.29	0.05	.30	5.71	<.01	0.30	0.05	.30	5.67	<.01
Alter	0.06	0.07	.06	0.86	.39	0.04	0.07	.04	0.54	.59	0.15	0.07	.15	2.22	.03
Bildungsstatus	0.11	0.11	.06	1.06	.29	0.24	0.10	.13	2.44	.02	0.17	0.10	.09	1.66	.10
Familienstand	-0.01	0.11	-.01	-0.10	.92	0.16	0.10	.08	1.61	.11	0.06	0.10	.03	0.53	.60
Sektor	0.03	0.26	.01	0.12	.90	-0.12	0.24	-.03	-0.52	.61	-0.21	0.25	-.05	-0.84	.40
Beschäftigungsausmaß	0.23	0.19	.11	1.25	.21	0.33	0.17	.16	1.92	.06	0.43	0.18	.21	2.41	.02
Beschäftigungsverhältnis	-0.11	0.16	-.04	-0.66	.51	0.06	0.15	.02	0.39	.70	-0.16	0.15	-.06	-1.03	.30
Arbeitsstunden/ Woche	-0.12	0.10	-.12	-1.27	.20	-0.27	0.09	-.27	-3.04	<.01	-0.21	0.09	-.20	-2.27	.02
Beschäftigungsdauer	-0.05	0.08	-.04	-0.57	.57	0.04	0.07	.04	0.54	.59	0.01	0.08	.01	0.12	.91
Arbeitsplatzunsicherheit x soziale Unterstützung	-0.02	0.06	-.02	-0.33	.74	-0.11	0.05	-.12	-2.25	.03	0.01	0.05	.01	0.19	.85

Anmerkungen. $n = 334$. AV = Abhängige Variable.

^a Korrigiertes $R^2 = .09$ für Schritt 1; Korrigiertes $R^2 = .08$ für Schritt 2. ^b Korrigiertes $R^2 = .19$ für Schritt 1; Korrigiertes $R^2 = .20$ für Schritt 2. ^c Korrigiertes $R^2 = .19$ für Schritt 1; Korrigiertes $R^2 = .19$ für Schritt 2.

Zusammenfassend wird deutlich, dass lediglich bei der abhängigen Variable Lebenszufriedenheit ein signifikanter Moderatoreffekt aufscheint. Allerdings zeigt eine nähere Untersuchung dieser Wechselwirkung, dass der Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Lebenszufriedenheit nur für Personen mit hoher sozialer Unterstützung auftritt und somit der Effekt nicht der erwarteten Richtung entspricht. Bei den anderen abhängigen Variablen Jobzufriedenheit und mentale Gesundheit zeigt sich keine Interaktion der Prädiktoren Arbeitsplatzunsicherheit und soziale Unterstützung, lediglich direkte Effekte dieser Variablen treten auf. Hypothese H3a wird demnach für keine der drei abhängigen Variablen unterstützt, da entweder kein Moderatoreffekt aufscheint oder dieser in eine andere Richtung weist als in der Hypothese postuliert wurde.

6.2.6 Hypothese H3b

Die Hypothese H3b überprüft, ob sich der moderierenden Einfluss der sozialen Unterstützung auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und den drei Indikatoren des Wohlbefindens Jobzufriedenheit, Lebenszufriedenheit und mentale Gesundheit für Männer und Frauen unterscheidet. Berechnet wurde die Hypothese getrennt für die Geschlechter mittels jeweils drei moderierten Regressionen getrennt für die drei abhängigen Variablen Jobzufriedenheit, Lebenszufriedenheit und mentale Gesundheit. Als unabhängige Variable diente jeweils die Arbeitsplatzunsicherheit, als Moderator die soziale Unterstützung.

Abhängige Variable Jobzufriedenheit

Frauen:

Das Modell im ersten Schritt mit den unabhängigen Variablen Arbeitsplatzunsicherheit und soziale Unterstützung sowie den Kontrollvariablen sagt statistisch die abhängige Variable Jobzufriedenheit vorher, $R^2 = .06$, $F(10, 200) = 2.27$, $p = .02$. Die im zweiten Schritt integrierte Interaktion zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und sozialer Unterstützung verbessert die Vorhersage nicht signifikant, $R^2 = .05$, $F(11, 199) = 2.06$, $p = .03$. In Tabelle 5 wird deutlich, dass im ersten Schritt lediglich soziale Unterstützung, $t(200) = 3.70$, $p < .01$, bei $\alpha = .05$ signifikant wird. Im zweiten Schritt stellt sich ebenfalls bloß soziale Unterstützung, $t(199) = 3.70$, $p < .01$, bei $\alpha = .05$ als signifikanter Prädiktor für die abhängige Variable Jobzufriedenheit heraus. Arbeitsplatzunsicherheit stellt sich

weder im ersten Schritt, $t(200) = -1.38$, $p = .17$, noch im zweiten Schritt, $t(199) = -1.39$, $p = .17$, bei $\alpha = .05$ als signifikanter Prädiktor heraus. Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass bei den Frauen soziale Unterstützung einen direkten Effekt auf die Jobzufriedenheit hat. Dabei geht mehr soziale Unterstützung mit mehr Jobzufriedenheit einher. Die in Schritt 2 integrierte Wechselwirkung zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und sozialer Unterstützung wird bei $\alpha = .05$ nicht signifikant, $t(199) = 0.25$, $p = .80$. Das heißt, dass der Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Jobzufriedenheit für Frauen mit geringer sozialer Unterstützung nicht stärker ist als für Frauen mit einem hohen Ausmaß an sozialer Unterstützung.

Männer:

Das Modell im ersten Schritt mit den unabhängigen Variablen Arbeitsplatzunsicherheit und soziale Unterstützung sowie den Kontrollvariablen sagt statistisch die abhängige Variable Jobzufriedenheit vorher, $R^2 = .07$, $F(10, 112) = 2.00$, $p = .05$. Bei Integration der Interaktion zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und sozialer Unterstützung im zweiten Schritt wird das Modell nicht mehr signifikant, $R^2 = .07$, $F(11, 111) = 1.82$, $p = .06$, was bedeutet, dass die Prädiktoren die abhängige Variable Jobzufriedenheit nicht zufriedenstellend erklären können. Aus diesem Grund wird auf eine weitere Interpretation der Ergebnisse des zweiten Schritts der moderierten Regression verzichtet. In Tabelle 5 sind dennoch die Koeffizienten dargestellt. Zudem wird deutlich, dass im ersten Schritt Arbeitsplatzunsicherheit, $t(112) = -2.87$, $p = .01$, bei $\alpha = .05$ signifikant wird. Somit hat Arbeitsplatzunsicherheit einen direkten Effekt auf die Jobzufriedenheit, was bedeutet, dass bei Männern eine hohe Arbeitsplatzunsicherheit mit weniger Jobzufriedenheit einhergeht. Soziale Unterstützung stellt sich im ersten Schritt bei $\alpha = .05$ nicht als signifikanter Prädiktor für die Jobzufriedenheit heraus, $t(112) = 1.32$, $p = .19$.

Weder bei den weiblichen noch bei den männlichen Studienteilnehmern tritt eine signifikante Wechselwirkung zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und sozialer Unterstützung auf, wobei bei den Männern zudem das Gesamtmodell mit der integrierten Interaktion nicht signifikant wird. Bei den Frauen zeigt sich ein direkter positiver Effekt sozialer Unterstützung auf die Jobzufriedenheit, bei den Männern hingegen ein direkter negativer Effekt von Arbeitsplatzunsicherheit auf die Jobzufriedenheit. In Bezug auf Hypothese H3b zeigt sich demnach kein Unterschied im moderierenden Einfluss sozialer

Unterstützung auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Jobzufriedenheit zwischen den Geschlechtern, allerdings finden sich Differenzen in den direkten Effekten der Prädiktoren.

Tabelle 5

Zusammenfassung der hierarchischen Regressionsanalyse zur Vorhersage der Variable Jobzufriedenheit mit den Prädiktoren Arbeitsplatzunsicherheit und soziale Unterstützung

		Weiblich ^a					Männlich ^b				
		B	SE	β	t	p	B	SE	β	t	p
1	(Konstante)	-0.24	0.26		-0.92	.36	-0.25	0.45		-0.54	.59
	Arbeitsplatzunsicherheit	-0.11	0.08	-.11	-1.38	.17	-0.27	0.09	-.26	-2.87	.01
	Soziale Unterstützung	0.27	0.07	.26	3.70	<.01	0.12	0.09	.12	1.32	.19
	Alter	0.06	0.09	.06	0.65	.52	0.11	0.13	.11	0.85	.40
	Bildungsstatus	0.10	0.13	.06	0.79	.43	0.08	0.20	.04	0.40	.69
	Familienstand	-0.01	0.14	-.01	-0.09	.93	0.01	0.20	.00	0.03	.98
	Sektor	-0.04	0.28	-.01	-0.15	.88	0.08	0.65	.01	0.13	.90
	Beschäftigungsausmaß	0.20	0.22	.11	0.92	.36	0.38	0.38	.15	1.01	.32
	Beschäftigungsverhältnis	0.05	0.21	.02	0.22	.83	-0.19	0.28	-.06	-0.68	.50
	Arbeitsstunden/ Woche	-0.09	0.12	-.09	-0.75	.46	-0.21	0.17	-.18	-1.19	.24
	Beschäftigungsdauer	0.04	0.10	.04	0.43	.67	-0.22	0.15	-.20	-1.49	.14
2	(Konstante)	-0.24	0.26		-0.92	.36	-0.19	0.46		-0.41	.68
	Arbeitsplatzunsicherheit	-0.11	0.08	-.11	-1.39	.17	-0.29	0.10	-.28	-2.95	<.01
	Soziale Unterstützung	0.27	0.07	.26	3.70	<.01	0.14	0.10	.14	1.47	.15
	Alter	0.06	0.09	.06	0.66	.51	0.10	0.13	.10	0.78	.44
	Bildungsstatus	0.10	0.13	.06	0.79	.43	0.07	0.20	.03	0.33	.74
	Familienstand	-0.02	0.14	-.01	-0.11	.91	0.01	0.20	.01	0.06	.95
	Sektor	-0.04	0.29	-.01	-0.15	.88	0.10	0.65	.02	0.15	.88
	Beschäftigungsausmaß	0.21	0.22	.11	0.95	.35	0.34	0.39	.14	0.89	.38
	Beschäftigungsverhältnis	0.04	0.21	.02	0.21	.83	-0.23	0.29	-.08	-0.80	.43
	Arbeitsstunden/ Woche	-0.09	0.12	-.09	-0.78	.44	-0.17	0.18	-.15	-0.95	.35
	Beschäftigungsdauer	0.04	0.10	.04	0.43	.67	-0.21	0.15	-.19	-1.38	.17
	Arbeitsplatzunsicherheit x soziale Unterstützung	0.02	0.07	.02	0.25	.80	-0.07	0.10	-.07	-0.72	.47

^a $n = 211$. Korrigiertes $R^2 = .06$ für Schritt 1; Korrigiertes $R^2 = .05$ für Schritt 2. ^b $n = 123$. Korrigiertes $R^2 = .07$ für Schritt 1; Korrigiertes $R^2 = .07$ für Schritt 2.

Abhängige Variable Lebenszufriedenheit

Frauen:

Das Modell im ersten Schritt mit den unabhängigen Variablen Arbeitsplatzunsicherheit und soziale Unterstützung sowie den Kontrollvariablen sagt statistisch die abhängige

Variable Lebenszufriedenheit vorher, $R^2 = .21$, $F(10, 200) = 6.45$, $p < .01$. Die im zweiten Schritt integrierte Interaktion zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und sozialer Unterstützung verbessert die Vorhersage nicht signifikant, $R^2 = .21$, $F(11, 199) = 6.07$, $p < .01$. In Tabelle 6 wird deutlich, dass im ersten Schritt Arbeitsplatzunsicherheit, $t(200) = -2.60$, $p = .01$, soziale Unterstützung, $t(200) = 5.37$, $p < .01$, Beschäftigungsausmaß, $t(200) = 2.24$, $p = .03$, und Arbeitsstunden, $t(200) = -2.90$, $p < .01$, bei $\alpha = .05$ signifikant werden. Im zweiten Schritt stellen sich ebenfalls Arbeitsplatzunsicherheit, $t(199) = -2.50$, $p = .01$, soziale Unterstützung, $t(199) = 5.31$, $p < .01$, Beschäftigungsausmaß, $t(199) = 2.00$, $p = .05$, und Arbeitsstunden, $t(199) = -2.64$, $p = .01$, bei $\alpha = .05$ als signifikante Prädiktoren für die abhängige Variable Lebenszufriedenheit heraus. Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass bei den Frauen Arbeitsplatzunsicherheit sowie soziale Unterstützung einen direkten Effekt auf die Lebenszufriedenheit haben, wobei mehr Arbeitsplatzunsicherheit mit weniger Lebenszufriedenheit und umgekehrt mehr soziale Unterstützung mit mehr Lebenszufriedenheit einhergeht. Die in Schritt 2 integrierte Wechselwirkung zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und sozialer Unterstützung wird bei $\alpha = .05$ nicht signifikant, $t(199) = -1.39$, $p = .17$. Das heißt, dass der Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Lebenszufriedenheit für Frauen mit geringer sozialer Unterstützung nicht stärker ist als für Frauen mit einem hohen Ausmaß an sozialer Unterstützung.

Männer:

Das Modell im ersten Schritt mit den unabhängigen Variablen Arbeitsplatzunsicherheit und soziale Unterstützung sowie den Kontrollvariablen sagt statistisch die abhängige Variable Lebenszufriedenheit vorher, $R^2 = .09$, $F(10, 112) = 2.20$, $p = .02$. Die im zweiten Schritt integrierte Interaktion zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und sozialer Unterstützung verbessert die Vorhersage nicht signifikant, $R^2 = .09$, $F(11, 111) = 2.13$, $p = .02$. In Tabelle 6 wird deutlich, dass im ersten Schritt Arbeitsplatzunsicherheit, $t(112) = -2.16$, $p = .03$, und Bildungsstatus, $t(112) = 2.44$, $p = .02$, bei $\alpha = .05$ signifikant werden. Im zweiten Schritt stellen sich ebenfalls Arbeitsplatzunsicherheit, $t(111) = -2.40$, $p = .02$, und Bildungsstatus, $t(111) = 2.33$, $p = .03$, bei $\alpha = .05$ als signifikante Prädiktoren für die abhängige Variable Lebenszufriedenheit heraus. Soziale Unterstützung wird weder

im ersten, $t(112) = 1.60$, $p = .11$, noch im zweiten Schritt, $t(111) = 1.88$, $p = .06$, bei $\alpha = .05$ signifikant. Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass bei den Männern Arbeitsplatzunsicherheit, aber nicht soziale Unterstützung, einen direkten Effekt auf die Lebenszufriedenheit hat, wobei mehr Arbeitsplatzunsicherheit mit weniger Lebenszufriedenheit einhergeht. Die in Schritt 2 integrierte Wechselwirkung zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und sozialer Unterstützung wird bei $\alpha = .05$ nicht signifikant, $t(111) = -1.19$, $p = .24$. Das heißt, dass der Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Lebenszufriedenheit für Männer mit geringer sozialer Unterstützung nicht stärker ist als für Männer mit einem hohen Ausmaß an sozialer Unterstützung.

Bezüglich der abhängigen Variable Lebenszufriedenheit zeigt sich ebenfalls weder bei den Frauen noch bei den Männern eine signifikante Wechselwirkung zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und sozialer Unterstützung. Während bei den Frauen ein signifikanter positiver Einfluss sozialer Unterstützung auf die Lebenszufriedenheit auszumachen ist, tritt dieser bei den Männern nicht auf. Bei beiden Geschlechtern zeigt sich jedoch ein signifikanter negativer Einfluss von Arbeitsplatzunsicherheit auf die Lebenszufriedenheit. Da sich kein Unterschied im moderierenden Einfluss sozialer Unterstützung auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Lebenszufriedenheit zwischen den Geschlechtern zeigt, wird Hypothese H3b für die abhängige Variable Lebenszufriedenheit nicht unterstützt.

Tabelle 6

Zusammenfassung der hierarchischen Regressionsanalyse zur Vorhersage der Variable Lebenszufriedenheit mit den Prädiktoren Arbeitsplatzunsicherheit und soziale Unterstützung

	Weiblich ^a					Männlich ^b				
	B	SE	β	t	P	B	SE	β	t	p
1 (Konstante)	-0.39	0.24		-1.65	.10	-0.80	0.41		-1.95	.05
Arbeitsplatzunsicherheit	-0.18	0.07	-.19	-2.60	.01	-0.19	0.09	-.20	-2.16	.03
Soziale Unterstützung	0.36	0.07	.35	5.37	<.01	0.14	0.09	.15	1.60	.11
Alter	0.07	0.08	.07	0.86	.39	0.04	0.12	.04	0.32	.75
Bildungsstatus	0.11	0.12	.06	0.92	.36	0.43	0.18	.23	2.44	.02
Familienstand	0.10	0.13	.05	0.77	.44	0.19	0.18	.10	1.05	.30
Sektor	-0.31	0.26	-.08	-1.18	.24	0.24	0.59	.04	0.41	.69
Beschäftigungsausmaß	0.45	0.20	.24	2.24	.03	0.41	0.35	.17	1.17	.25
Beschäftigungsverhältnis	0.07	0.19	.03	0.37	.71	0.11	0.26	.04	0.41	.68
Arbeitsstunden/ Woche	-0.31	0.11	-.32	-2.90	<.01	-0.30	0.16	-.28	-1.87	.07
Beschäftigungsdauer	0.09	0.09	.08	0.98	.33	-0.08	0.14	-.08	-0.58	.56
2 (Konstante)	-0.39	0.24		-1.63	.10	-0.72	0.42		-1.71	.09
Arbeitsplatzunsicherheit	-0.18	0.07	-.18	-2.50	.01	-0.22	0.09	-.23	-2.40	.02
Soziale Unterstützung	0.35	0.07	.34	5.31	<.01	0.17	0.09	.18	1.88	.06
Alter	0.07	0.08	.07	0.82	.41	0.03	0.12	.03	0.21	.83
Bildungsstatus	0.11	0.12	.06	0.94	.35	0.42	0.18	.22	2.33	.02
Familienstand	0.11	0.13	.05	0.86	.39	0.20	0.18	.10	1.10	.27
Sektor	-0.31	0.26	-.08	-1.21	.23	0.26	0.59	.04	0.45	.66
Beschäftigungsausmaß	0.41	0.20	.22	2.00	.05	0.34	0.35	.15	0.98	.33
Beschäftigungsverhältnis	0.08	0.19	.03	0.43	.67	0.05	0.26	.02	0.18	.86
Arbeitsstunden/ Woche	-0.29	0.11	-.29	-2.64	.01	-0.24	0.16	-.23	-1.47	.14
Beschäftigungsdauer	0.09	0.09	.08	0.97	.34	-0.06	0.14	-.06	-0.42	.68
Arbeitsplatzunsicherheit x soziale Unterstützung	-0.09	0.06	-.09	-1.39	.17	-0.11	0.09	-.12	-1.19	.24

^a $n = 221$. Korrigiertes $R^2 = .21$ für Schritt 1; Korrigiertes $R^2 = .21$ für Schritt 2. ^b $n = 123$. Korrigiertes $R^2 = .09$ für Schritt 1; Korrigiertes $R^2 = .09$ für Schritt 2.

Abhängige Variable Mentale Gesundheit

Frauen:

Das Modell im ersten Schritt mit den unabhängigen Variablen Arbeitsplatzunsicherheit und soziale Unterstützung sowie den Kontrollvariablen sagt statistisch die abhängige Variable mentale Gesundheit vorher, $R^2 = .16$, $F(10, 200) = 5.12$, $p < .01$. Die im zweiten Schritt integrierte Interaktion zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und sozialer Unterstützung verbessert die Vorhersage nicht signifikant, $R^2 = .16$, $F(11, 199) = 4.64$,

$p < .01$. In Tabelle 7 wird deutlich, dass im ersten Schritt Arbeitsplatzunsicherheit, $t(200) = -3.08$, $p < .01$, soziale Unterstützung, $t(200) = 4.32$, $p < .01$, und das Alter, $t(200) = 2.47$, $p = .01$, bei $\alpha = .05$ signifikant werden. Im zweiten Schritt stellen sich ebenfalls Arbeitsplatzunsicherheit, $t(199) = -3.08$, $p < .01$, soziale Unterstützung, $t(199) = 4.32$, $p < .01$, und das Alter, $t(199) = 2.47$, $p = .01$, bei $\alpha = .05$ als signifikante Prädiktoren für die abhängige Variable mentale Gesundheit heraus. Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass bei den Frauen Arbeitsplatzunsicherheit sowie soziale Unterstützung einen direkten Effekt auf die mentale Gesundheit haben, wobei mehr Arbeitsplatzunsicherheit mit einer schlechteren mentalen Gesundheit und umgekehrt mehr soziale Unterstützung mit einer besseren mentalen Gesundheit einhergeht. Die in Schritt 2 integrierte Wechselwirkung zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und sozialer Unterstützung wird bei $\alpha = .05$ nicht signifikant, $t(199) = 0.23$, $p = .82$. Das heißt, dass der Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und mentaler Gesundheit für Frauen mit geringer sozialer Unterstützung nicht stärker ist als für Frauen mit einem hohen Ausmaß an sozialer Unterstützung.

Männer:

Das Modell im ersten Schritt mit den unabhängigen Variablen Arbeitsplatzunsicherheit und soziale Unterstützung sowie den Kontrollvariablen sagt statistisch die abhängige Variable mentale Gesundheit vorher, $R^2 = .25$, $F(10, 112) = 5.14$, $p < .01$. Die im zweiten Schritt integrierte Interaktion zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und sozialer Unterstützung verbessert die Vorhersage nicht signifikant, $R^2 = .25$, $F(11, 111) = 4.63$, $p < .01$. In Tabelle 7 wird deutlich, dass im ersten Schritt Arbeitsplatzunsicherheit, $t(112) = -3.51$, $p < .01$, soziale Unterstützung, $t(112) = 3.40$, $p < .01$, Familienstand, $t(112) = 2.01$, $p = .05$, Beschäftigungsausmaß, $t(112) = 2.87$, $p = .01$, und Arbeitsstunden, $t(112) = -2.04$, $p = .04$, bei $\alpha = .05$ signifikant werden. Im zweiten Schritt stellen sich Arbeitsplatzunsicherheit, $t(111) = -3.40$, $p < .01$, soziale Unterstützung, $t(111) = 3.27$, $p < .01$, Familienstand, $t(111) = 2.00$, $p = .05$, und Beschäftigungsausmaß, $t(111) = 2.81$, $p = .01$, bei $\alpha = .05$ als signifikante Prädiktoren für die abhängige Variable mentale Gesundheit heraus. Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass bei den Männern Arbeitsplatzunsicherheit und soziale Unterstützung beide einen direkten Effekt auf die mentale Gesundheit haben, wobei mehr Arbeitsplatzunsicherheit mit einer schlechteren

mentalen Gesundheit und umgekehrt mehr soziale Unterstützung mit einer besseren mentalen Gesundheit einhergeht. Die in Schritt 2 integrierte Wechselwirkung zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und sozialer Unterstützung wird bei $\alpha = .05$ nicht signifikant, $t(111) = -1.12$, $p = .91$. Das heißt, dass der Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und mentaler Gesundheit für Männer mit geringer sozialer Unterstützung nicht stärker ist als für Männer mit einem hohen Ausmaß an sozialer Unterstützung.

Für die abhängige Variable mentale Gesundheit zeigt sich weder bei den Frauen noch bei den Männern eine signifikante Wechselwirkung zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und sozialer Unterstützung. Allerdings ist bei beiden Geschlechtern ein signifikanter positiver Einfluss von sozialer Unterstützung sowie ein signifikanter negativer Einfluss von Arbeitsplatzunsicherheit auf die mentale Gesundheit auszumachen. Da sich kein Unterschied im moderierenden Einfluss sozialer Unterstützung auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und mentaler Gesundheit zwischen den Geschlechtern zeigt, wird Hypothese H3b für die abhängige Variable mentale Gesundheit nicht unterstützt.

Tabelle 7

Zusammenfassung der hierarchischen Regressionsanalyse zur Vorhersage der Variable mentale Gesundheit mit den Prädiktoren Arbeitsplatzunsicherheit und soziale Unterstützung

		Weiblich ^a					Männlich ^b				
		B	SE	β	t	P	B	SE	β	t	p
1	(Konstante)	-0.07	0.26		-0.27	.79	-0.83	0.37		-2.24	.03
	Arbeitsplatzunsicherheit	-0.24	0.08	-.23	-3.08	<.01	-0.27	0.08	-.29	-3.51	<.01
	Soziale Unterstützung	0.32	0.07	.29	4.32	<.01	0.26	0.08	.29	3.40	<.01
	Alter	0.22	0.09	.21	2.47	.01	0.04	0.11	.05	0.41	.69
	Bildungsstatus	0.17	0.13	.09	1.29	.20	0.18	0.16	.09	1.12	.26
	Familienstand	-0.10	0.14	-.04	-0.67	.50	0.32	0.16	.17	2.01	.05
	Sektor	-0.33	0.29	-.08	-1.12	.26	0.25	0.53	.04	0.47	.64
	Beschäftigungsausmaß	0.30	0.22	.14	1.32	.19	0.90	0.31	.39	2.87	.01
	Beschäftigungsverhältnis	-0.16	0.21	-.06	-0.76	.45	-0.03	0.23	-.01	-0.15	.88
	Arbeitsstunden/ Woche	-0.23	0.12	-.21	-1.89	.06	-0.29	0.14	-.28	-2.04	.04
	Beschäftigungsdauer	0.00	0.10	.00	0.00	1.00	0.00	0.12	.00	0.01	.99
2	(Konstante)	-0.07	0.27		-0.27	.79	-0.82	0.38		-2.17	.03
	Arbeitsplatzunsicherheit	-0.24	0.08	-.23	-3.08	<.01	-0.27	0.08	-.29	-3.40	<.01
	Soziale Unterstützung	0.32	0.07	.29	4.32	<.01	0.26	0.08	.29	3.27	<.01
	Alter	0.22	0.09	.21	2.47	.01	0.04	0.11	.04	0.39	.70
	Bildungsstatus	0.17	0.13	.09	1.28	.20	0.18	0.16	.09	1.10	.27
	Familienstand	-0.10	0.15	-.04	-0.68	.50	0.33	0.16	.17	2.00	.05
	Sektor	-0.32	0.29	-.08	-1.12	.27	0.25	0.53	.04	0.48	.64
	Beschäftigungsausmaß	0.30	0.23	.15	1.33	.18	0.89	0.32	.39	2.81	.01
	Beschäftigungsverhältnis	-0.16	0.21	-.06	-0.77	.44	-0.04	0.24	-.01	-0.17	.87
	Arbeitsstunden/ Woche	-0.23	0.12	-.22	-1.89	.06	-0.28	0.15	-.28	-1.92	.06
	Beschäftigungsdauer	0.00	0.10	.00	0.00	1.00	0.00	0.12	.00	0.02	.98
	Arbeitsplatzunsicherheit x soziale Unterstützung	0.02	0.07	.02	0.23	.82	-0.01	0.08	-.01	-0.12	.91

^a $n = 221$. Korrigiertes $R^2 = .16$ für Schritt 1; Korrigiertes $R^2 = .16$ für Schritt 2. ^b $n = 123$. Korrigiertes $R^2 = .25$ für Schritt 1; Korrigiertes $R^2 = .25$ für Schritt 2.

Insgesamt wird deutlich, dass bei einer separaten Untersuchung von Männern und Frauen bei keiner der abhängigen Variablen signifikante Interaktionen der Prädiktoren Arbeitsplatzunsicherheit und soziale Unterstützung auftreten. Demnach lassen sich auch keine Unterschiede zwischen den Geschlechtern im moderierenden Einfluss sozialer Unterstützung auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Jobzufriedenheit, Lebenszufriedenheit beziehungsweise mentaler Gesundheit feststellen. Unterschiede zwischen Männern und Frauen treten lediglich in den direkten Effekten von sozialer Unterstützung beziehungsweise Arbeitsplatzunsicherheit auf die drei Indikatoren

des Wohlbefindens auf. Hypothese H3b kann demnach durch diese Ergebnisse für keine der drei abhängigen Variablen unterstützt werden.

6.2.7 Hypothese H4a

Die Hypothese H4a überprüft, ob sich emotionale, informative und praktische Unterstützung in ihrem moderierenden Einfluss auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und den drei Indikatoren des Wohlbefindens Jobzufriedenheit, Lebenszufriedenheit und mentale Gesundheit unterscheiden. Als Analyseverfahren kamen drei moderierte Regressionen getrennt für die drei abhängigen Variablen Jobzufriedenheit, Lebenszufriedenheit und mentale Gesundheit zum Einsatz. Als unabhängige Variable diente jeweils die Arbeitsplatzunsicherheit, als Moderatoren die emotionale, informative sowie praktische Unterstützung.

Abhängige Variable Jobzufriedenheit

Das Modell im ersten Schritt mit den unabhängigen Variablen Arbeitsplatzunsicherheit und emotionaler, informativer und praktischer Unterstützung sowie den Kontrollvariablen sagt statistisch die abhängige Variable Jobzufriedenheit vorher, $R^2 = .12$, $F(12, 321) = 4.61$, $p < .01$. Die im zweiten Schritt integrierten Interaktionen zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und emotionaler, informativer und praktischer Unterstützung verbessern die Vorhersage nicht signifikant, $R^2 = .11$, $F(15, 318) = 3.83$, $p < .01$. In Tabelle 8 wird deutlich, dass im ersten Schritt lediglich Arbeitsplatzunsicherheit, $t(321) = -3.26$, $p < .01$, und informative Unterstützung, $t(321) = 4.37$, $p < .01$, bei $\alpha = .05$ signifikant werden. Im zweiten Schritt stellen sich ebenfalls bloß Arbeitsplatzunsicherheit, $t(318) = -3.20$, $p < .01$, und informative Unterstützung, $t(318) = 4.42$, $p < .01$, bei $\alpha = .05$, als signifikante Prädiktoren für die abhängige Variable Jobzufriedenheit heraus. Emotionale und praktische Unterstützung werden weder im ersten noch im zweiten Schritt bei $\alpha = .05$ signifikant. Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass sowohl Arbeitsplatzunsicherheit als auch informative Unterstützung einen direkten Effekt auf die Jobzufriedenheit haben. Dabei geht mehr Arbeitsplatzunsicherheit mit weniger Jobzufriedenheit und umgekehrt mehr informative Unterstützung mit mehr Jobzufriedenheit einher. Bei $\alpha = .05$ nicht signifikant werden die in Schritt 2 eingefügten Wechselwirkungen zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und praktischer, $t(318) = 1.30$,

$p = .20$, informativer, $t(318) = -0.59$, $p = .56$, beziehungsweise emotionaler Unterstützung, $t(318) = -0.98$, $p = .33$. Die drei unterschiedlichen Arten sozialer Unterstützung haben demnach alle keinen signifikanten moderierenden Einfluss auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Jobzufriedenheit. Unterschiede zeigen sich lediglich im direkten Effekt auf die Jobzufriedenheit, wo nur informative Unterstützung einen signifikanten Zusammenhang aufweisen konnte. Hypothese H4a findet demnach in Bezug auf die abhängige Variable Jobzufriedenheit keine Unterstützung.

Abhängige Variable Lebenszufriedenheit

Das Modell im ersten Schritt mit den unabhängigen Variablen Arbeitsplatzunsicherheit und emotionale, informative und praktische Unterstützung sowie den Kontrollvariablen sagt statistisch die abhängige Variable Lebenszufriedenheit vorher, $R^2 = .19$, $F(12, 321) = 7.48$, $p < .01$. Die im zweiten Schritt integrierten Interaktionen zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und emotionaler, informativer und praktischer Unterstützung verbessern die Vorhersage nicht signifikant, $R^2 = .20$, $F(15, 318) = 6.53$, $p < .01$. In Tabelle 8 ist abzulesen, dass im ersten Schritt Arbeitsplatzunsicherheit, $t(321) = -3.65$, $p < .01$, informative Unterstützung, $t(321) = 3.09$, $p < .01$, Bildungsstatus, $t(321) = 2.51$, $p = .01$, Beschäftigungsausmaß, $t(321) = 2.26$, $p = .02$, und Arbeitsstunden, $t(321) = -3.52$, $p < .01$, bei $\alpha = .05$ signifikant werden. Im zweiten Schritt stellen sich ebenfalls Arbeitsplatzunsicherheit, $t(318) = -3.90$, $p < .01$, informative Unterstützung, $t(318) = 3.27$, $p < .01$, Bildungsstatus, $t(318) = 2.43$, $p = .02$, Beschäftigungsausmaß, $t(318) = 2.01$, $p = .05$, und Arbeitsstunden, $t(318) = -3.00$, $p < .01$, bei $\alpha = .05$ als signifikante Prädiktoren für die abhängige Variable Lebenszufriedenheit heraus. Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass sowohl Arbeitsplatzunsicherheit als auch informative Unterstützung einen direkten Effekt auf die Lebenszufriedenheit haben. Dabei geht mehr Arbeitsplatzunsicherheit mit weniger Lebenszufriedenheit und umgekehrt mehr informative Unterstützung mit mehr Lebenszufriedenheit einher. Bei $\alpha = .05$ nicht signifikant werden die in Schritt 2 eingefügten Wechselwirkungen zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und praktischer, $t(318) = 0.67$, $p = .51$, informativer, $t(318) = -1.77$, $p = .08$, beziehungsweise emotionaler Unterstützung, $t(318) = -0.70$, $p = .49$. Die drei unterschiedlichen Arten sozialer Unterstützung haben demnach alle keinen signifikanten moderierenden Einfluss auf den Zusammenhang zwischen

Arbeitsplatzunsicherheit und Lebenszufriedenheit. Unterschiede zeigen sich lediglich im direkten Effekt auf die Lebenszufriedenheit, wo nur informative Unterstützung einen signifikanten Zusammenhang aufweisen konnte. Hypothese H4a findet demnach in Bezug auf die abhängige Variable Lebenszufriedenheit ebenfalls keine Unterstützung.

Abhängige Variable Mentale Gesundheit

Das Modell im ersten Schritt mit den unabhängigen Variablen Arbeitsplatzunsicherheit und emotionaler, informativer und praktischer Unterstützung sowie den Kontrollvariablen sagt statistisch die abhängige Variable mentale Gesundheit vorher, $R^2 = .19$, $F(12, 321) = 7.61$, $p < .01$. Die im zweiten Schritt integrierten Interaktionen zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und emotionaler, informativer und praktischer Unterstützung verbessern die Vorhersage nicht signifikant, $R^2 = .20$, $F(15, 318) = 6.37$, $p < .01$. In Tabelle 8 ist abzulesen, dass im ersten Schritt Arbeitsplatzunsicherheit, $t(321) = -4.80$, $p < .01$, informative Unterstützung, $t(321) = 2.01$, $p = .05$, emotionale Unterstützung, $t(321) = 2.38$, $p = .02$, Alter, $t(321) = 2.22$, $p = .03$, Beschäftigungsausmaß, $t(321) = 2.44$, $p = .02$, und Arbeitsstunden, $t(321) = -2.32$, $p = .02$, bei $\alpha = .05$ signifikant werden. Im zweiten Schritt stellen sich ebenfalls Arbeitsplatzunsicherheit, $t(318) = -4.82$, $p < .01$, informative Unterstützung, $t(318) = 2.25$, $p = .03$, emotionale Unterstützung, $t(318) = 2.28$, $p = .02$, Alter, $t(318) = 2.37$, $p = .02$, Beschäftigungsausmaß, $t(318) = 2.58$, $p = .01$, und Arbeitsstunden, $t(318) = -2.36$, $p = .02$, bei $\alpha = .05$ als signifikante Prädiktoren für die abhängige Variable mentale Gesundheit heraus. Praktische Unterstützung wird weder im ersten noch im zweiten Schritt bei $\alpha = .05$ signifikant. Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass Arbeitsplatzunsicherheit, informative und emotionale Unterstützung einen direkten Effekt auf die mentale Gesundheit haben. Dabei geht mehr Arbeitsplatzunsicherheit mit einer schlechteren mentalen Gesundheit einher, während mehr informative beziehungsweise emotionale Unterstützung mit einer besseren Gesundheit assoziiert ist. Bei $\alpha = .05$ nicht signifikant werden die in Schritt 2 eingefügten Wechselwirkungen zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und praktischer, $t(318) = 1.70$, $p = .09$, informativer, $t(318) = -1.66$, $p = .10$, beziehungsweise emotionaler Unterstützung, $t(318) = 0.17$, $p = .86$. Die drei unterschiedlichen Arten sozialer Unterstützung haben demnach alle keinen signifikanten moderierenden Einfluss auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und mentaler Gesundheit. Unterschiede zeigen sich

lediglich im direkten Effekt auf die mentale Gesundheit, wo nur informative und emotionale Unterstützung einen signifikanten Zusammenhang aufweisen konnten. Hypothese H4a findet demnach in Bezug auf die abhängige Variable mentale Gesundheit keine Unterstützung.

Tabelle 8

Zusammenfassung der hierarchischen Regressionsanalyse zur Vorhersage der Variablen Jobzufriedenheit und mentale Gesundheit mit den Prädiktoren Arbeitsplatzunsicherheit und emotionale, informative und praktische Unterstützung

	AV: Jobzufriedenheit ^a					AV: Lebenszufriedenheit ^b					AV: Mentale Gesundheit ^c				
	B	SE	β	t	p	B	SE	β	t	p	B	SE	β	t	p
1 (Konstante)	-0.21	0.22		-0.97	.33	-0.53	0.20		-2.63	.01	-0.23	0.21		-1.08	.28
Arbeitsplatzunsicherheit	-0.18	0.06	-.19	-3.26	<.01	-0.19	0.05	-.20	-3.65	<.01	-0.26	0.06	-.26	-4.80	<.01
Praktische Unterstützung	-0.03	0.08	-.03	-0.40	.69	0.04	0.07	.05	0.60	.55	0.03	0.07	.03	0.45	.66
Informative Unterstützung	0.34	0.08	.35	4.37	<.01	0.23	0.07	.24	3.09	<.01	0.15	0.08	.15	2.01	.05
Emotionale Unterstützung	-0.07	0.07	-.07	-1.02	.31	0.04	0.06	.04	0.67	.50	0.16	0.07	.16	2.38	.02
Alter	0.06	0.07	.06	0.78	.44	0.04	0.07	.04	0.63	.53	0.15	0.07	.15	2.22	.03
Bildungsstatus	0.11	0.11	.06	1.07	.29	0.25	0.10	.13	2.51	.01	0.17	0.10	.09	1.66	.10
Familienstand	0.05	0.11	.02	0.40	.69	0.18	0.10	.09	1.70	.09	0.06	0.11	.03	0.56	.58
Sektor	0.13	0.26	.03	0.49	.63	-0.07	0.24	-.02	-0.29	.77	-0.22	0.25	-.05	-0.87	.39
Beschäftigungsausmaß	0.24	0.18	.12	1.32	.19	0.39	0.17	.19	2.26	.02	0.43	0.18	.21	2.44	.02
Beschäftigungsverhältnis	-0.11	0.16	-.04	-0.68	.50	0.08	0.15	.03	0.56	.58	-0.18	0.15	-.06	-1.15	.25
Arbeitsstunden/ Woche	-0.12	0.09	-.11	-1.25	.21	-0.31	0.09	-.30	-3.52	<.01	-0.21	0.09	-.20	-2.32	.02
Beschäftigungsdauer	-0.05	0.08	-.05	-0.68	.50	0.03	0.08	.03	0.38	.71	0.01	0.08	.01	0.12	.91
2 (Konstante)	-0.20	0.22		-0.90	.37	-0.48	0.20		-2.34	.02	-0.21	0.21		-0.98	.33
Arbeitsplatzunsicherheit	-0.18	0.06	-.19	-3.20	<.01	-0.21	0.05	-.21	-3.90	<.01	-0.27	0.06	-.26	-4.82	<.01
Praktische Unterstützung	-0.04	0.08	-.04	-0.50	.62	0.04	0.07	.04	0.54	.59	0.01	0.08	.01	0.14	.89
Informative Unterstützung	0.35	0.08	.36	4.42	<.01	0.24	0.07	.25	3.27	<.01	0.17	0.08	.17	2.25	.03
Emotionale Unterstützung	-0.07	0.07	-.07	-1.07	.29	0.04	0.06	.04	0.65	.52	0.15	0.07	.15	2.28	.02
Alter	0.07	0.07	.07	0.98	.33	0.04	0.07	.04	0.62	.54	0.17	0.07	.16	2.37	.02
Bildungsstatus	0.12	0.11	.06	1.10	.27	0.24	0.10	.13	2.43	.02	0.17	0.10	.09	1.67	.10
Familienstand	0.04	0.11	.02	0.33	.74	0.19	0.10	.09	1.84	.07	0.06	0.11	.03	0.54	.59
Sektor	0.12	0.26	.03	0.46	.65	-0.07	0.24	-.01	-0.27	.79	-0.19	0.25	-.04	-0.76	.45
Beschäftigungsausmaß	0.25	0.19	.12	1.36	.18	0.35	0.17	.17	2.01	.05	0.46	0.18	.22	2.58	.01
Beschäftigungsverhältnis	-0.12	0.16	-.05	-0.77	.44	0.02	0.15	.01	0.16	.88	-0.22	0.16	-.08	-1.41	.16
Arbeitsstunden/ Woche	-0.13	0.10	-.12	-1.33	.19	-0.27	0.09	-.27	-3.00	<.01	-0.22	0.09	-.21	-2.36	.02
Beschäftigungsdauer	-0.06	0.08	-.06	-0.77	.44	0.03	0.08	.03	0.37	.72	-0.01	0.08	-.01	-0.08	.94
Arbeitsplatzunsicherheit x praktische Unterstützung	0.10	0.08	.10	1.30	.20	0.05	0.07	.05	0.67	.51	0.13	0.08	.13	1.70	.09
Arbeitsplatzunsicherheit x informative Unterstützung	-0.05	0.08	-.05	-0.59	.56	-0.13	0.07	-.13	-1.77	.08	-0.12	0.07	-.12	-1.66	.10
Arbeitsplatzunsicherheit x emotionale Unterstützung	-0.07	0.07	-.07	-0.98	.33	-0.05	0.07	-.05	-0.70	.49	0.01	0.07	.01	0.17	.86

Anmerkungen. $n = 334$. AV = Abhängige Variable.

^a Korrigiertes $R^2 = .12$ für Schritt 1; Korrigiertes $R^2 = .11$ für Schritt 2. ^b Korrigiertes $R^2 = .19$ für Schritt 1; Korrigiertes $R^2 = .20$ für Schritt 2. ^c Korrigiertes $R^2 = .19$ für Schritt 1; Korrigiertes $R^2 = .20$ für Schritt 2.

Zusammenfassend zeigt sich, dass bei keiner der drei abhängigen Variablen Jobzufriedenheit, Lebenszufriedenheit und mentale Gesundheit ein signifikanter Moderatoreffekt auftritt. Lediglich direkte Effekte der Prädiktoren Arbeitsplatzunsicherheit, informative und emotionale Unterstützung lassen sich ausmachen, wobei letztere nur eine Wirkung auf die mentale Gesundheit zeigt. Hypothese H4a wird demnach für keine der drei abhängigen Variablen unterstützt, da emotionale, informative und praktische Unterstützung alle keinen Moderatoreffekt auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und den abhängigen Variablen haben und demnach auch keine Unterschiede zwischen den drei Arten sozialer Unterstützung auftreten.

6.2.8 Hypothese H4b

In Hypothese H4b soll überprüft werden, ob sich der moderierenden Einfluss der emotionalen, informativen und praktischen Unterstützung auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und den drei Indikatoren des Wohlbefindens Jobzufriedenheit, Lebenszufriedenheit und mentale Gesundheit für Männer und Frauen unterscheidet. Berechnet wurde die Hypothese getrennt für die Geschlechter mittels jeweils drei moderierten Regressionen getrennt für die drei abhängigen Variablen Jobzufriedenheit, Lebenszufriedenheit und mentale Gesundheit. Als unabhängige Variable diente jeweils die Arbeitsplatzunsicherheit, als Moderatoren die emotionale, informative und praktische Unterstützung.

Abhängige Variable Jobzufriedenheit

Frauen:

Das Modell im ersten Schritt mit den unabhängigen Variablen Arbeitsplatzunsicherheit und emotionale, informative und praktische Unterstützung sowie den Kontrollvariablen sagt statistisch die abhängige Variable Jobzufriedenheit vorher, $R^2 = .10$, $F(12, 198) = 2.89$, $p < .01$. Die im zweiten Schritt integrierten Interaktionen zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und emotionaler, informativer und praktischer Unterstützung verbessern die Vorhersage nicht signifikant, $R^2 = .11$, $F(15, 195) = 2.67$, $p < .01$. In Tabelle 9 wird deutlich, dass im ersten Schritt lediglich informative Unterstützung, $t(198) = 4.10$,

$p < .01$, bei $\alpha = .05$ signifikant wird. Im zweiten Schritt stellt sich ebenfalls bloß informative Unterstützung, $t(195) = 4.18$, $p < .01$, bei $\alpha = .05$ als signifikanter Prädiktor für die abhängige Variable Jobzufriedenheit heraus. Arbeitsplatzunsicherheit, emotionale und praktische Unterstützung stellen sich weder im ersten Schritt noch im zweiten Schritt bei $\alpha = .05$ als signifikante Prädiktoren heraus. Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass bei den Frauen informative Unterstützung einen direkten Effekt auf die Jobzufriedenheit hat, wobei mehr informative Unterstützung mit mehr Jobzufriedenheit einhergeht. Die in Schritt 2 eingefügte Interaktion zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und praktischer Unterstützung wird bei $\alpha = .05$ knapp nicht signifikant, $t(195) = 1.97$, $p = .051$. Ebenfalls bei $\alpha = .05$ nicht signifikant werden die Wechselwirkungen zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und informativer, $t(195) = -0.09$, $p = .93$, beziehungsweise emotionaler Unterstützung, $t(195) = -1.74$, $p = .08$. Die drei unterschiedlichen Arten sozialer Unterstützung haben demnach bei den Frauen alle keinen signifikanten moderierenden Einfluss auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Jobzufriedenheit. Das heißt, dass der Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Jobzufriedenheit für Frauen mit geringer emotionaler, informativer beziehungsweise praktischer Unterstützung nicht stärker ist als für Frauen mit einem hohen Ausmaß dieser Arten sozialer Unterstützung.

Männer:

Das Modell im ersten Schritt mit den unabhängigen Variablen Arbeitsplatzunsicherheit und emotionale, informative und praktische Unterstützung sowie den Kontrollvariablen sagt statistisch die abhängige Variable Jobzufriedenheit vorher, $R^2 = .09$, $F(12, 110) = 2.05$, $p = .03$. Die im zweiten Schritt integrierten Interaktionen zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und emotionaler, informativer und praktischer Unterstützung verbessern die Vorhersage nicht signifikant, $R^2 = .10$, $F(15, 107) = 1.85$, $p = .04$. In Tabelle 9 wird deutlich, dass im ersten Schritt Arbeitsplatzunsicherheit, $t(110) = -2.87$, $p = .01$, und informative Unterstützung, $t(110) = 2.26$, $p = .03$, bei $\alpha = .05$ signifikant werden. Im zweiten Schritt stellen sich ebenfalls Arbeitsplatzunsicherheit, $t(107) = -3.27$, $p < .01$, und informative Unterstützung, $t(107) = 2.39$, $p = .02$, bei $\alpha = .05$ als signifikante Prädiktoren für die abhängige Variable Jobzufriedenheit heraus. Emotionale und praktische Unterstützung stellen sich weder im ersten Schritt noch im zweiten Schritt bei $\alpha = .05$ als

signifikante Prädiktoren heraus. Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass bei den Männern Arbeitsplatzunsicherheit und informative Unterstützung einen direkten Effekt auf die Jobzufriedenheit haben, wobei mehr Arbeitsplatzunsicherheit mit weniger Jobzufriedenheit und umgekehrt mehr informative Unterstützung mit mehr Jobzufriedenheit einhergeht. Bei $\alpha = .05$ nicht signifikant werden die Wechselwirkungen zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und praktischer, $t(107) = 0.12$, $p = .91$, informativer, $t(107) = -1.66$, $p = .10$, und emotionaler Unterstützung, $t(107) = 1.25$, $p = .22$. Die drei unterschiedlichen Arten sozialer Unterstützung haben demnach bei den Männern ebenfalls alle keinen signifikanten moderierenden Einfluss auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Jobzufriedenheit. Das heißt, dass der Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Jobzufriedenheit für Männer mit geringer emotionaler, informativer beziehungsweise praktischer Unterstützung nicht stärker ist als für Männer mit einem hohen Ausmaß dieser Arten sozialer Unterstützung.

Weder bei den weiblichen noch bei den männlichen Teilnehmern tritt eine signifikante Wechselwirkung zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und emotionaler, informativer beziehungsweise praktischer Unterstützung auf. Bei beiden Geschlechtern zeigt sich ein direkter Effekt informativer Unterstützung auf die Jobzufriedenheit, bei den Männern zudem auch ein direkter Effekt von Arbeitsplatzunsicherheit auf die Jobzufriedenheit. In Bezug auf Hypothese H4b zeigt sich demnach kein Unterschied im moderierenden Einfluss emotionaler, informativer und praktischer Unterstützung auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Jobzufriedenheit zwischen den Geschlechtern, allerdings finden sich Differenzen in den direkten Effekten der Prädiktoren.

Tabelle 9

Zusammenfassung der hierarchischen Regressionsanalyse zur Vorhersage der Variable Jobzufriedenheit mit den Prädiktoren Arbeitsplatzunsicherheit und emotionale, informative und praktische Unterstützung

	Weiblich ^a					Männlich ^b				
	B	SE	β	t	p	B	SE	β	t	p
1 (Konstante)	-0.36	0.26		-1.39	.17	-0.15	0.45		-0.33	.75
Arbeitsplatzunsicherheit	-0.10	0.08	-.10	-1.33	.19	-0.27	0.09	-.26	-2.87	.01
Praktische Unterstützung	-0.06	0.10	-.06	-0.61	.54	-0.04	0.13	-.04	-0.30	.77
Informative Unterstützung	0.42	0.10	.40	4.10	<.01	0.32	0.14	.32	2.26	.03
Emotionale Unterstützung	-0.03	0.08	-.03	-0.37	.71	-0.17	0.14	-.16	-1.25	.21
Alter	0.06	0.09	.06	0.66	.51	0.08	0.13	.07	0.58	.56
Bildungsstatus	0.14	0.13	.07	1.05	.29	0.03	0.20	.02	0.16	.87
Familienstand	0.07	0.14	.04	0.52	.61	0.06	0.20	.03	0.30	.76
Sektor	0.13	0.28	.03	0.45	.65	-0.07	0.65	-.01	-0.11	.91
Beschäftigungsausmaß	0.20	0.22	.11	0.94	.35	0.31	0.38	.12	0.83	.41
Beschäftigungsverhältnis	0.06	0.20	.02	0.30	.77	-0.23	0.28	-.08	-0.81	.42
Arbeitsstunden/ Woche	-0.09	0.12	-.09	-0.75	.46	-0.16	0.17	-.14	-0.91	.36
Beschäftigungsdauer	0.04	0.10	.04	0.41	.68	-0.22	0.15	-.20	-1.47	.15
2 (Konstante)	-0.43	0.26		-1.67	.10	-0.22	0.48		-0.47	.64
Arbeitsplatzunsicherheit	-0.10	0.08	-.10	-1.34	.18	-0.33	0.10	-.32	-3.27	<.01
Praktische Unterstützung	-0.04	0.10	-.04	-0.44	.66	-0.05	0.14	-.05	-0.36	.72
Informative Unterstützung	0.44	0.11	.41	4.18	<.01	0.34	0.14	.34	2.39	.02
Emotionale Unterstützung	-0.06	0.08	-.06	-0.73	.47	-0.19	0.14	-.18	-1.39	.17
Alter	0.08	0.09	.08	0.87	.38	0.07	0.14	.07	0.50	.62
Bildungsstatus	0.14	0.13	.07	1.06	.29	-0.00	0.20	-.00	-0.01	1.00
Familienstand	0.08	0.14	.04	0.53	.60	0.10	0.20	.05	0.49	.63
Sektor	0.13	0.28	.03	0.47	.64	-0.06	0.65	-.01	-0.09	.93
Beschäftigungsausmaß	0.25	0.22	.13	1.14	.26	0.38	0.39	.15	0.98	.33
Beschäftigungsverhältnis	0.10	0.20	.04	0.51	.61	-0.23	0.30	-.08	-0.76	.45
Arbeitsstunden/ Woche	-0.13	0.12	-.13	-1.09	.28	-0.14	0.18	-.13	-0.80	.43
Beschäftigungsdauer	0.02	0.10	.02	0.23	.82	-0.27	0.16	-.25	-1.73	.09
Arbeitsplatzunsicherheit x praktische Unterstützung	0.20	0.10	.20	1.97	>.05	0.02	0.14	.02	0.12	.91
Arbeitsplatzunsicherheit x informative Unterstützung	-0.01	0.09	-.01	-0.09	.93	-0.25	0.15	-.26	-1.66	.10
Arbeitsplatzunsicherheit x emotionale Unterstützung	-0.15	0.08	-.16	-1.74	.08	0.19	0.15	.18	1.25	.22

^a $n = 211$. Korrigiertes $R^2 = .10$ für Schritt 1; Korrigiertes $R^2 = .11$ für Schritt 2. ^b $n = 123$. Korrigiertes $R^2 = .09$ für Schritt 1; Korrigiertes $R^2 = .10$ für Schritt 2.

Abhängige Variable Lebenszufriedenheit

Frauen:

Das Modell im ersten Schritt mit den unabhängigen Variablen Arbeitsplatzunsicherheit und emotionale, informative und praktische Unterstützung sowie den Kontrollvariablen sagt statistisch die abhängige Variable Lebenszufriedenheit vorher, $R^2 = .20$, $F(12, 198) = 5.47$, $p < .01$. Die im zweiten Schritt integrierten Interaktionen zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und emotionaler, informativer und praktischer Unterstützung verbessern die Vorhersage nicht signifikant, $R^2 = .21$, $F(15, 195) = 4.62$, $p < .01$. In Tabelle 10 wird deutlich, dass im ersten Schritt Arbeitsplatzunsicherheit, $t(198) = -2.57$, $p = .01$, informative Unterstützung, $t(198) = 2.37$, $p = .02$, Beschäftigungsausmaß, $t(198) = 2.23$, $p = .03$, und Arbeitsstunden, $t(198) = -2.86$, $p = .01$, bei $\alpha = .05$ signifikant werden. Im zweiten Schritt stellen sich ebenfalls Arbeitsplatzunsicherheit, $t(195) = -2.45$, $p = .02$, informative Unterstützung, $t(195) = 2.44$, $p = .02$, Beschäftigungsausmaß, $t(195) = 2.09$, $p = .04$, und Arbeitsstunden, $t(195) = -2.70$, $p = .01$, bei $\alpha = .05$ als signifikante Prädiktoren für die abhängige Variable Lebenszufriedenheit heraus. Emotionale und praktische Unterstützung stellen sich weder im ersten Schritt noch im zweiten Schritt bei $\alpha = .05$ als signifikante Prädiktoren heraus. Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass bei den Frauen Arbeitsplatzunsicherheit und informative Unterstützung einen direkten Effekt auf die Lebenszufriedenheit haben, wobei mehr Arbeitsplatzunsicherheit mit weniger und mehr informative Unterstützung mit mehr Lebenszufriedenheit einhergeht. Bei $\alpha = .05$ nicht signifikant werden die Wechselwirkungen zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und praktischer, $t(195) = .91$, $p = .36$, informativer, $t(195) = -1.02$, $p = .31$, beziehungsweise emotionaler Unterstützung, $t(195) = -1.15$, $p = .25$. Die drei unterschiedlichen Arten sozialer Unterstützung haben demnach bei den Frauen alle keinen signifikanten moderierenden Einfluss auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Lebenszufriedenheit. Das heißt, dass der Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Lebenszufriedenheit für Frauen mit geringer emotionaler, informativer beziehungsweise praktischer Unterstützung nicht stärker ist als für Frauen mit einem hohen Ausmaß dieser Arten sozialer Unterstützung.

Männer:

Das Modell im ersten Schritt mit den unabhängigen Variablen Arbeitsplatzunsicherheit und emotionale, informative und praktische Unterstützung sowie den Kontrollvariablen sagt statistisch die abhängige Variable Lebenszufriedenheit vorher, $R^2 = .09$, $F(12, 110) = 1.98$, $p = .03$. Die im zweiten Schritt integrierten Interaktionen zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und emotionaler, informativer und praktischer Unterstützung verbessern die Vorhersage nicht signifikant, $R^2 = .10$, $F(15, 107) = 1.86$, $p = .04$. In Tabelle 10 wird deutlich, dass im ersten Schritt Arbeitsplatzunsicherheit, $t(110) = -2.15$, $p = .03$, und Bildungsstatus, $t(110) = 2.25$, $p = .03$, bei $\alpha = .05$ signifikant werden. Im zweiten Schritt stellen sich ebenfalls Arbeitsplatzunsicherheit, $t(107) = -2.69$, $p = .01$, und Bildungsstatus, $t(107) = 2.05$, $p = .04$, bei $\alpha = .05$ als signifikante Prädiktoren für die abhängige Variable Lebenszufriedenheit heraus. Informative, emotionale und praktische Unterstützung stellen sich weder im ersten Schritt noch im zweiten Schritt bei $\alpha = .05$ als signifikante Prädiktoren heraus. Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass bei den Männern Arbeitsplatzunsicherheit einen direkten Effekt auf die Lebenszufriedenheit hat, wobei mehr Arbeitsplatzunsicherheit mit weniger Lebenszufriedenheit einhergeht. Bei $\alpha = .05$ nicht signifikant werden die Wechselwirkungen zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und praktischer, $t(107) = 0.21$, $p = .84$, informativer, $t(107) = -1.79$, $p = .08$, und emotionaler Unterstützung, $t(107) = 0.94$, $p = .35$. Die drei unterschiedlichen Arten sozialer Unterstützung haben demnach bei den Männern ebenfalls alle keinen signifikanten moderierenden Einfluss auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Lebenszufriedenheit. Das heißt, dass der Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Lebenszufriedenheit für Männer mit geringer emotionaler, informativer beziehungsweise praktischer Unterstützung nicht stärker ist als für Männer mit einem hohen Ausmaß dieser Arten sozialer Unterstützung.

Weder bei den weiblichen noch bei den männlichen Teilnehmern tritt eine signifikante Wechselwirkung zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und emotionaler, informativer beziehungsweise praktischer Unterstützung auf. Bei den Frauen zeigt sich ein direkter positiver Effekt informativer Unterstützung auf die Lebenszufriedenheit, der bei den Männern nicht aufscheint. Bei beiden Geschlechtern hat allerdings Arbeitsplatzunsicherheit einen direkten negativen Effekt auf die Lebenszufriedenheit. In

Bezug auf Hypothese H4b zeigt sich demnach kein Unterschied im moderierenden Einfluss emotionaler, informativer und praktischer Unterstützung auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Lebenszufriedenheit zwischen den Geschlechtern, allerdings finden sich Differenzen in den direkten Effekten der Prädiktoren.

Tabelle 10

Zusammenfassung der hierarchischen Regressionsanalyse zur Vorhersage der Variable Lebenszufriedenheit mit den Prädiktoren Arbeitsplatzunsicherheit und emotionale, informative und praktische Unterstützung

		Weiblich ^a					Männlich ^b				
		B	SE	β	t	p	B	SE	β	t	p
1	(Konstante)	-0.43	0.24		-1.79	.08	-0.74	0.42		-1.78	.08
	Arbeitsplatzunsicherheit	-0.18	0.07	-.19	-2.57	.01	-0.19	0.09	-.20	-2.15	.03
	Praktische Unterstützung	0.10	0.09	.10	1.10	.27	-0.01	0.12	-.01	-0.07	.94
	Informative Unterstützung	0.23	0.10	.22	2.37	.02	0.21	0.13	.24	1.65	.10
	Emotionale Unterstützung	0.09	0.07	.09	1.19	.24	-0.07	0.13	-.07	-0.55	.58
	Alter	0.07	0.08	.07	0.86	.39	0.02	0.12	.02	0.16	.88
	Bildungsstatus	0.12	0.12	.06	0.98	.33	0.41	0.18	.21	2.25	.03
	Familienstand	0.13	0.13	.06	0.98	.33	0.22	0.18	.11	1.22	.23
	Sektor	-0.25	0.27	-.07	-0.94	.35	0.14	0.60	.02	0.24	.81
	Beschäftigungsausmaß	0.45	0.20	.24	2.23	.03	0.37	0.35	.16	1.05	.30
	Beschäftigungsverhältnis	0.08	0.19	.03	0.40	.69	0.08	0.26	.03	0.30	.76
	Arbeitsstunden/ Woche	-0.31	0.11	-.31	-2.86	.01	-0.27	0.16	-.26	-1.67	.10
	Beschäftigungsdauer	0.09	0.09	.08	0.96	.34	-0.08	0.14	-.08	-0.56	.58
2	(Konstante)	-0.45	0.24		-1.87	.06	-0.75	0.44		-1.70	.09
	Arbeitsplatzunsicherheit	-0.17	0.07	-.18	-2.45	.02	-0.25	0.09	-.27	-2.69	.01
	Praktische Unterstützung	0.10	0.09	.10	1.09	.28	-0.02	0.13	-.02	-0.14	.89
	Informative Unterstützung	0.24	0.10	.23	2.44	.02	0.24	0.13	.26	1.81	.07
	Emotionale Unterstützung	0.07	0.07	.08	0.96	.34	-0.08	0.13	-.08	-0.62	.54
	Alter	0.07	0.08	.07	0.90	.37	0.02	0.13	.02	0.12	.90
	Bildungsstatus	0.12	0.12	.07	0.99	.32	0.37	0.18	.19	2.05	.04
	Familienstand	0.15	0.13	.07	1.11	.27	0.25	0.18	.13	1.36	.18
	Sektor	-0.24	0.27	-.06	-0.89	.38	0.15	0.60	.02	0.26	.80
	Beschäftigungsausmaß	0.43	0.20	.23	2.09	.04	0.39	0.36	.17	1.10	.27
	Beschäftigungsverhältnis	0.09	0.19	.04	0.47	.64	0.03	0.28	.01	0.12	.90
	Arbeitsstunden/ Woche	-0.30	0.11	-.30	-2.70	.01	-0.23	0.17	-.22	-1.41	.16
	Beschäftigungsdauer	0.08	0.09	.07	0.85	.40	-0.12	0.14	-.11	-0.81	.42
	Arbeitsplatzunsicherheit x praktische Unterstützung	0.09	0.10	.09	0.91	.36	0.03	0.13	.03	0.21	.84
	Arbeitsplatzunsicherheit x informative Unterstützung	-0.09	0.09	-.09	-1.02	.31	-0.25	0.14	-.28	-1.79	.08
	Arbeitsplatzunsicherheit x emotionale Unterstützung	-0.09	0.08	-.10	-1.15	.25	0.13	0.14	.14	0.94	.35

^a $n = 211$. Korrigiertes $R^2 = .20$ für Schritt 1; Korrigiertes $R^2 = .21$ für Schritt 2. ^b $n = 123$. Korrigiertes $R^2 = .09$ für Schritt 1; Korrigiertes $R^2 = .10$ für Schritt 2.

Abhängige Variable Mentale Gesundheit

Frauen:

Das Modell im ersten Schritt mit den unabhängigen Variablen Arbeitsplatzunsicherheit und emotionale, informative und praktische Unterstützung sowie den Kontrollvariablen sagt statistisch die abhängige Variable mentale Gesundheit vorher, $R^2 = .16$, $F(12, 198) = 4.45$, $p < .01$. Die im zweiten Schritt integrierten Interaktionen zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und emotionaler, informativer und praktischer Unterstützung verbessern die Vorhersage nicht signifikant, $R^2 = .16$, $F(15, 195) = 3.76$, $p < .01$. In Tabelle 11 wird deutlich, dass im ersten Schritt Arbeitsplatzunsicherheit, $t(198) = -3.08$, $p < .01$, emotionale Unterstützung, $t(198) = 2.73$, $p = .01$, Alter, $t(198) = 2.46$, $p = .02$, und Arbeitsstunden, $t(198) = -2.01$, $p = .05$, bei $\alpha = .05$ signifikant werden. Im zweiten Schritt stellen sich ebenfalls Arbeitsplatzunsicherheit, $t(195) = -3.05$, $p < .01$, emotionale Unterstützung, $t(195) = 2.50$, $p = .01$, Alter, $t(195) = 2.46$, $p = .02$, und Arbeitsstunden, $t(195) = -2.00$, $p = .05$, bei $\alpha = .05$ als signifikante Prädiktoren für die abhängige Variable mentale Gesundheit heraus. Informative und praktische Unterstützung stellen sich weder im ersten Schritt noch im zweiten Schritt bei $\alpha = .05$ als signifikante Prädiktoren heraus. Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass bei den Frauen Arbeitsplatzunsicherheit und emotionale Unterstützung einen direkten Effekt auf die mentale Gesundheit haben, wobei mehr Arbeitsplatzunsicherheit mit einer schlechteren mentalen Gesundheit und mehr emotionale Unterstützung mit einer besseren mentalen Gesundheit einhergeht. Bei $\alpha = .05$ nicht signifikant werden die Wechselwirkungen zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und praktischer, $t(195) = 1.36$, $p = .18$, informativer, $t(195) = -1.52$, $p = .13$, und emotionaler Unterstützung, $t(195) = 0.17$, $p = .87$. Die drei unterschiedlichen Arten sozialer Unterstützung haben demnach bei den Frauen alle keinen signifikanten moderierenden Einfluss auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und mentaler Gesundheit. Das heißt, dass der Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und mentaler Gesundheit für Frauen mit geringer emotionaler, informativer beziehungsweise praktischer Unterstützung nicht stärker ist als für Frauen mit einem hohen Ausmaß dieser Arten sozialer Unterstützung.

Männer:

Das Modell im ersten Schritt mit den unabhängigen Variablen Arbeitsplatzunsicherheit und emotionale, informative und praktische Unterstützung sowie den Kontrollvariablen sagt statistisch die abhängige Variable mentale Gesundheit vorher, $R^2 = .25$, $F(12, 110) = 4.35$, $p < .01$. Die im zweiten Schritt integrierten Interaktionen zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und emotionaler, informativer und praktischer Unterstützung verbessern die Vorhersage nicht signifikant, $R^2 = .23$, $F(15, 107) = 3.44$, $p < .01$. In Tabelle 11 wird deutlich, dass im ersten Schritt Arbeitsplatzunsicherheit, $t(110) = -3.48$, $p < .01$, Familienstand, $t(110) = 2.12$, $p = .04$, und Beschäftigungsausmaß, $t(110) = 2.76$, $p = .01$, bei $\alpha = .05$ signifikant werden. Im zweiten Schritt stellen sich ebenfalls Arbeitsplatzunsicherheit, $t(107) = -3.41$, $p < .01$, Familienstand, $t(107) = 2.15$, $p = .03$, und Beschäftigungsausmaß, $t(107) = 2.76$, $p = .01$, bei $\alpha = .05$ als signifikante Prädiktoren für die abhängige Variable mentale Gesundheit heraus. Praktische, informative und emotionale Unterstützung stellen sich weder im ersten Schritt noch im zweiten Schritt bei $\alpha = .05$ als signifikante Prädiktoren heraus. Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass bei den Männern Arbeitsplatzunsicherheit einen direkten Effekt auf die mentale Gesundheit hat, wobei mehr Arbeitsplatzunsicherheit mit einer schlechteren mentalen Gesundheit einhergeht. Bei $\alpha = .05$ nicht signifikant werden die Wechselwirkungen zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und praktischer, $t(107) = 0.04$, $p = .97$, informativer, $t(107) = -0.65$, $p = .52$, und emotionaler Unterstützung, $t(107) = 0.63$, $p = .53$. Die drei unterschiedlichen Arten sozialer Unterstützung haben demnach bei den Männern ebenfalls alle keinen signifikanten moderierenden Einfluss auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und mentaler Gesundheit. Das heißt, dass der Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und mentaler Gesundheit für Männer mit geringer emotionaler, informativer beziehungsweise praktischer Unterstützung nicht stärker ist als für Männer mit einem hohen Ausmaß dieser Arten sozialer Unterstützung.

Weder bei den weiblichen noch bei den männlichen Teilnehmern tritt eine signifikante Wechselwirkung zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und emotionaler, informativer beziehungsweise praktischer Unterstützung auf. Bei den Frauen zeigt sich ein direkter positiver Effekt emotionaler Unterstützung auf die mentale Gesundheit, der bei den Männern nicht aufscheint. Bei beiden Geschlechtern hat Arbeitsplatzunsicherheit einen

direkten negativen Effekt auf die mentale Gesundheit. In Bezug auf Hypothese H4b zeigt sich demnach kein Unterschied im moderierenden Einfluss emotionaler, informativer und praktischer Unterstützung auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und mentaler Gesundheit zwischen den Geschlechtern, allerdings finden sich Differenzen in den direkten Effekten der Prädiktoren.

Tabelle 11

Zusammenfassung der hierarchischen Regressionsanalyse zur Vorhersage der Variable mentale Gesundheit mit den Prädiktoren Arbeitsplatzunsicherheit und emotionale, informative und praktische Unterstützung

	Weiblich ^a					Männlich ^b				
	B	SE	β	t	p	B	SE	β	t	p
1 (Konstante)	-0.06	0.27		-0.22	.83	-0.79	0.38		-2.09	.04
Arbeitsplatzunsicherheit	-0.24	0.08	-.23	-3.08	<.01	-0.27	0.08	-.29	-3.48	<.01
Praktische Unterstützung	0.00	0.10	.00	0.04	.97	0.05	0.11	.06	0.48	.63
Informative Unterstützung	0.13	0.11	.12	1.24	.22	0.21	0.12	.24	1.83	.07
Emotionale Unterstützung	0.22	0.08	.22	2.73	.01	0.02	0.11	.02	0.15	.88
Alter	0.22	0.09	.21	2.46	.02	0.03	0.11	.03	0.27	.79
Bildungsstatus	0.19	0.14	.09	1.39	.17	0.16	0.16	.08	0.98	.33
Familienstand	-0.12	0.15	-.05	-0.80	.43	0.35	0.16	.18	2.12	.04
Sektor	-0.35	0.30	-.08	-1.19	.24	0.18	0.54	.03	0.34	.74
Beschäftigungsausmaß	0.30	0.22	.15	1.35	.18	0.87	0.32	.38	2.76	.01
Beschäftigungsverhältnis	-0.17	0.21	-.06	-0.79	.43	-0.05	0.24	-.02	-0.23	.82
Arbeitsstunden/ Woche	-0.24	0.12	-.23	-2.01	.05	-0.27	0.14	-.26	-1.87	.06
Beschäftigungsdauer	0.01	0.10	.00	0.05	.96	0.00	0.12	.00	0.02	.99
2 (Konstante)	-0.06	0.27		-0.23	.82	-0.83	0.40		-2.07	.04
Arbeitsplatzunsicherheit	-0.24	0.08	-.23	-3.05	<.01	-0.29	0.09	-.31	-3.41	<.01
Praktische Unterstützung	-0.01	0.10	-.01	-0.13	.90	0.05	0.12	.06	0.41	.68
Informative Unterstützung	0.17	0.11	.15	1.55	.12	0.22	0.12	.25	1.85	.07
Emotionale Unterstützung	0.21	0.08	.20	2.50	.01	0.01	0.12	.01	0.05	.97
Alter	0.22	0.09	.21	2.46	.02	0.03	0.12	.03	0.23	.82
Bildungsstatus	0.19	0.14	.09	1.38	.17	0.15	0.17	.08	0.90	.37
Familienstand	-0.10	0.15	-.05	-0.68	.50	0.36	0.17	.19	2.15	.03
Sektor	-0.29	0.30	-.07	-0.98	.33	0.19	0.55	.03	0.34	.74
Beschäftigungsausmaß	0.34	0.23	.16	1.47	.14	0.90	0.33	.39	2.76	.01
Beschäftigungsverhältnis	-0.20	0.21	-.07	-0.95	.34	-0.04	0.25	-.02	-0.16	.88
Arbeitsstunden/ Woche	-0.25	0.12	-.23	-2.00	.05	-0.27	0.15	-.26	-1.80	.08
Beschäftigungsdauer	0.00	0.10	.00	0.00	1.00	-0.02	0.13	-.02	-0.15	.89
Arbeitsplatzunsicherheit x praktische Unterstützung	0.15	0.11	.13	1.36	.18	0.01	0.12	.01	0.04	.97
Arbeitsplatzunsicherheit x informative Unterstützung	-0.15	0.10	-.14	-1.52	.13	-0.08	0.13	-.10	-0.65	.52
Arbeitsplatzunsicherheit x emotionale Unterstützung	0.02	0.09	.02	0.17	.87	0.08	0.13	.09	0.63	.53

^a $n = 211$. Korrigiertes $R^2 = .16$ für Schritt 1; Korrigiertes $R^2 = .16$ für Schritt 2. ^b $n = 123$. Korrigiertes $R^2 = .25$ für Schritt 1; Korrigiertes $R^2 = .23$ für Schritt 2.

Insgesamt wird deutlich, dass bei einer separaten Untersuchung von Männern und Frauen bei keiner der abhängigen Variablen signifikante Interaktionen der Prädiktoren Arbeitsplatzunsicherheit und emotionale, informative beziehungsweise praktische Unterstützung auftreten. Demnach lassen sich auch keine Unterschiede zwischen den Geschlechtern im moderierenden Einfluss emotionaler, informativer und praktischer Unterstützung auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Jobzufriedenheit, Lebenszufriedenheit beziehungsweise mentaler Gesundheit feststellen. Unterschiede zwischen Männern und Frauen treten lediglich in den direkten Effekten von emotionaler, informativer und praktischer Unterstützung beziehungsweise Arbeitsplatzunsicherheit auf die drei Indikatoren des Wohlbefindens auf. Hypothese H4b kann demnach durch diese Ergebnisse für keine der drei abhängigen Variablen unterstützt werden.

IV. Diskussion

7 Zielsetzung und Zusammenfassung der Ergebnisse

Das Ziel dieser Untersuchung war es, die Funktion sozialer Unterstützung im Kontext der Arbeitsplatzunsicherheit genauer zu untersuchen. Aufbauend auf empirischen Befunden zu dieser Thematik wurde anhand einer Stichprobe aus Österreich überprüft, ob ein direkter Effekt von sozialer Unterstützung auf die Arbeitsplatzunsicherheit besteht, wobei zusätzlich noch eine potenziell unterschiedliche Wirkung emotionaler, informativer und praktischer Unterstützung untersucht wurde. Des Weiteren wurde erörtert, ob ein moderierender Einfluss sozialer Unterstützung auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und den drei Indikatoren des Wohlbefindens Jobzufriedenheit, Lebenszufriedenheit und mentale Gesundheit besteht und ob sich dieser Einfluss für die drei verschiedenen Arten sozialer Unterstützung unterscheidet. Zu allen genannten Fragestellungen wurden zudem Geschlechtsunterschiede erhoben. Im Folgenden werden die Ergebnisse erläutert und Erklärungsansätze vorgeschlagen.

7.1 Direkter Effekt von sozialer Unterstützung auf das Empfinden von Arbeitsplatzunsicherheit

Wie erwartet und in der bisherigen Forschung schon vielfach belegt (z. B. Ferrie et al., 2005; Goslinga et al., 2005; Marcelissen et al., 1988), zeigte sich ein negativer Zusammenhang zwischen sozialer Unterstützung und Arbeitsplatzunsicherheit. Dieser bleibt auch bei Eliminierung des Einflusses der Kontrollvariablen Alter, Bildungsstatus, Familienstand, Beschäftigungsausmaß, Beschäftigungsverhältnis, Arbeitsstunden inklusive Überstunden und Dauer der Beschäftigung im Unternehmen bestehen. Aufgrund des Querschnittsdesigns der Untersuchung kann über die Richtung des Zusammenhangs nichts ausgesagt werden. Allerdings legen Längsschnittstudien zu diesem Thema (z. B. Ferrie et al., 2005; Marcelissen et al., 1988) nahe, dass soziale Unterstützung einen kausalen Effekt auf die Arbeitsplatzunsicherheit hat. Demnach würde ein hohes Ausmaß an sozialer Unterstützung zu weniger Arbeitsplatzunsicherheit führen und umgekehrt wenig soziale

Unterstützung mit mehr Arbeitsplatzunsicherheit einhergehen. Dies würde darauf hindeuten, dass soziale Unterstützung nicht nur generell eine wichtige Ressource im Umgang mit Stressoren darstellt (z. B. Greenglass et al., 1996; Viswesvaran et al., 1999), sondern auch speziell im Kontext der Arbeitsplatzunsicherheit eine protektive Wirkung hat.

Für die Geschlechter unterscheidet sich der Zusammenhang zwischen sozialer Unterstützung und Arbeitsplatzunsicherheit nicht signifikant. Dies steht nicht im Einklang mit Studien, die zeigen konnten, dass sich Männer und Frauen in Qualität und Quantität erhaltener und genutzter sozialer Unterstützung unterscheiden (z. B. Due et al., 1999; Haines et al., 2008). Ein Grund für dieses Ergebnis könnte sein, dass das biologische Geschlecht in diesem Zusammenhang weniger eine Rolle spielt als das soziale Geschlecht. So konnte eine Untersuchung von Reevy und Maslach (2001) zeigen, dass das biologische Geschlecht nicht signifikant mit sozialer Unterstützung assoziiert ist, während eine feminine Persönlichkeitsausprägung—unabhängig ob bei Männern oder Frauen—eine positive Korrelation mit sozialer Unterstützung aufwies. Frazier et al. (2004) betonen zudem die generell geringe Teststärke multipler hierarchischer Regressionen zur Aufdeckung von Interaktionseffekten. Auch die ungleiche Anzahl weiblicher und männlicher Studienteilnehmer—hier in einem etwa $\frac{2}{3}$ zu $\frac{1}{3}$ -Verhältnis—kann zu einer Schwächung der statistischen Power führen und somit ein Grund sein, warum in der hier untersuchten Stichprobe keine Geschlechtsunterschiede im Zusammenhang zwischen sozialer Unterstützung und Arbeitsplatzunsicherheit aufgezeigt werden konnten. In dieser Diplomarbeit zeigt sich lediglich, dass Männer mehr Arbeitsplatzunsicherheit empfinden als Frauen. Dieses Ergebnis stimmt mit einigen Untersuchungen überein, die ebenfalls feststellen konnten, dass Männer in der gleichen objektiven Situation über ein höheres Ausmaß an Arbeitsplatzunsicherheit berichteten als die befragten weiblichen Studienteilnehmer (z. B. Kinnunen et al., 1999; Rosenblatt et al., 1999).

Einen neuen Aspekt stellte in dieser Diplomarbeit die differenzierte Untersuchung des Effekts unterschiedlicher Arten sozialer Unterstützung im Kontext der Arbeitsplatzunsicherheit dar. Es zeigt sich, dass emotionale, informative und praktische Unterstützung zwar alle einen negativen Einfluss auf die Arbeitsplatzunsicherheit haben, aber sich in diesem Effekt nicht signifikant unterscheiden. Das deutet darauf hin, dass

emotionale, informative und praktische Unterstützung ähnlich effektive Ressourcen im Umgang mit Arbeitsplatzunsicherheit darstellen. Diese explorative Hypothese war aufbauend auf frühere Forschungsergebnisse (z. B. Brough & Pears, 2004; Schaefer et al., 1981) sowie in Anlehnung an die matching hypothesis, welche die Wichtigkeit der passenden Art sozialer Unterstützung zur Reduktion spezifischer Stressoren beziehungsweise deren Folgen postuliert (Viswesvaran et al., 1999), formuliert worden. Bisher konnte im Kontext der Arbeitsplatzunsicherheit lediglich der unterschiedliche Einfluss verschiedener Quellen sozialer Unterstützung belegt werden (z. B. Lim, 1996; Näswall et al., 2005a). Demnach ist eventuell die passende Quelle sozialer Unterstützung von größerer Relevanz als die adäquate Art sozialer Unterstützung. Ein weiterer Grund für die nicht gefundenen Unterschiede könnten die hohen Korrelationen zwischen den drei Arten sozialer Unterstützung sein, die alle über $r = .60$ liegen. Hohe Werte in einer Art sozialer Unterstützung gehen somit tendenziell mit einem hohen Ausmaß der anderen beiden Arten sozialer Unterstützung einher. Dies kann einerseits dadurch bedingt sein, dass verschiedene Arten sozialer Unterstützung häufig miteinander einhergehen (Jackson, 1992), es kann aber auch in der nicht optimalen Operationalisierung beziehungsweise Erhebung der Konstrukte begründet sein. So wurde die Skala zur Messung sozialer Unterstützung nicht in ihrer englischsprachigen Originalfassung verwendet, sondern eine mittels der Methode der Rückübersetzung ins Deutsche übersetzte Version kam zum Einsatz. Dadurch können Formulierungen in ihrem Sinn geringfügig verändert worden sein und demnach die ursprüngliche Messintention nicht mehr so exakt abbilden. Außerdem vermuten Fenlason und Beehr (1994), dass Personen oft bei der Beantwortung einfach nicht zwischen den verschiedenen Arten sozialer Unterstützung unterscheiden können.

Auch hier zeigten sich keine Geschlechtsunterschiede im Effekt emotionaler, informativer und praktischer Unterstützung auf die Arbeitsplatzunsicherheit. Von diesen war in Hypothese H2b ausgegangen worden, da Untersuchungen zeigen konnten, dass Männer und Frauen verschiedene Arten sozialer Unterstützung bevorzugt erhalten und nutzen (z. B. Day & Livingstone, 2003; Fuhrer et al., 1999; Monnier et al., 1998). Auch hier könnte ein Grund für dieses Ergebnis in der bereits erwähnten suboptimalen Abbildung der drei Arten sozialer Unterstützung durch die Subskalen liegen. Ebenso könnte die zuvor aufgestellte Vermutung der größeren Relevanz des sozialen Geschlechts eine Rolle spielen. Eine differenzierte Betrachtung der verschiedenen Arten sozialer Unterstützung in der

Untersuchung von Reeve und Maslach (2001) zeigte, dass Feminität mit der Suche und dem Erhalt emotionaler Unterstützung assoziiert war, während Maskulinität positiv mit dem Erhalt tangibler Unterstützung korrelierte. Das biologische Geschlecht zeigte hingegen weder für Frauen noch für Männer einen signifikanten Zusammenhang mit emotionaler, informativer oder tangibler Unterstützung (Reeve & Maslach, 2001).

7.2 Puffereffekt von sozialer Unterstützung auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Wohlbefinden

Der in Hypothese H3a postulierte Moderatoreffekt sozialer Unterstützung auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und den drei Indikatoren des Wohlbefindens Jobzufriedenheit, Lebenszufriedenheit und mentale Gesundheit konnte lediglich für die abhängige Variable Lebenszufriedenheit nachgewiesen werden. Eine Ursache für das Nichtauffinden von Interaktionseffekten kann in der bereits in Kapitel 7.1 erwähnten geringen statistischen Power multipler hierarchischer Regressionen zur Aufdeckung solcher liegen (Frazier et al., 2004). Es kann jedoch auch sein, dass Personen die angebotene soziale Unterstützung schlicht nicht wertschätzen oder nicht die Kapazität haben, diese effektiv in Anspruch zu nehmen (Brough & O'Driscoll, 2005). Ein Grund für den fehlenden Moderatoreffekt im Zusammenhang mit Jobzufriedenheit könnte sein, dass die Skala zur Erhebung sozialer Unterstützung aufgrund ihrer kontextneutralen Formulierungen von den Befragten eher mit nicht-arbeitsbezogener sozialer Unterstützung assoziiert wurde und demnach die gemäß der matching hypothesis wichtige Passung zwischen der Quelle der Unterstützung und dem Stressor beziehungsweise der resultierenden Folgen nicht vorhanden ist (vgl. Viswesvaran et al., 1999). So konnte die Studie von Lim (1996) zeigen, dass nicht-arbeitsbezogene Unterstützung einen Puffereffekt auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Lebensunzufriedenheit hatte, aber nicht auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Jobunzufriedenheit, auf den lediglich arbeitsbezogene Unterstützung puffernd wirkte. Dies würde auch im Einklang mit dem hier gefundenen Moderatoreffekt sozialer Unterstützung auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Lebenszufriedenheit stehen.

Bei der genaueren Untersuchung der Richtung der Interaktion auf die abhängige Variable Lebenszufriedenheit zeigte sich jedoch, dass für Personen mit hoher sozialer Unterstützung der Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Lebenszufriedenheit stärker ist als für Personen mit geringer sozialer Unterstützung. Dieser Befund widerspricht bisherigen Forschungsergebnissen, die umgekehrt zeigen konnten, dass der Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Lebenszufriedenheit für Personen mit geringer sozialer Unterstützung stärker ist als für solche mit einem hohen Ausmaß an sozialer Unterstützung und somit sozialer Unterstützung eine puffernde Wirkung attestierten (z. B. Lim, 1996). Die hier erzielten Resultate weisen eher auf den gegenteiligen Fall einer Verstärkung des Zusammenhangs durch ein höheres Ausmaß an sozialer Unterstützung hin, was in der Literatur auch als *reverse buffering effect*, also umgekehrter Puffereffekt bezeichnet wird (Fenlason & Beehr, 1994). Derartige Effekte sozialer Unterstützung konnten schon in einigen Studien nachgewiesen werden (z. B. Fenlason & Beehr, 1994; Ganster et al., 1986) und könnten zum Beispiel dadurch entstehen, dass unterstützende Personen erst auf unbefriedigende Bedingungen und Missstände am Arbeitsplatz aufmerksam machen (La Rocco et al., 1980). In durch Arbeitsplatzunsicherheit geprägten Zeiten kann zudem auch eine Konkurrenzstimmung aufkommen, die Unterstützung durch Arbeitskollegen unangenehm werden lässt, da man diesen gegenüber nicht inkompetent erscheinen möchte (Buunk, 1990). Shupe (2005) betont zudem, dass Puffereffekte sozialer Unterstützung von den jeweiligen Belastungen sowie von der Art und Quelle der sozialen Unterstützung abhängen und demnach stark variieren können.

Die Haupteffekte von Arbeitsplatzunsicherheit und sozialer Unterstützung auf die drei abhängigen Variablen wurden alle signifikant. Dies steht im Einklang mit früheren Studien zu diesem Fachgebiet, die belegen konnten, dass Arbeitsplatzunsicherheit einen negativen Effekt auf die physische und psychische Gesundheit (z. B. Ferrie et al., 2002; Hellgren et al., 1999) sowie auf die Jobzufriedenheit (z. B. Mäkikangas & Kinnunen, 2003) und Lebenszufriedenheit (z. B. De Cuyper et al., 2008) hat. Soziale Unterstützung zeigte einen positiven Einfluss auf das Wohlbefinden (vgl. die Metaanalyse von Viswesvaran et al., 1999), was durch die Ergebnisse dieser Diplomarbeit bestätigt werden kann.

Bezüglich der Geschlechter zeigten sich keine signifikanten Unterschiede im Puffereffekt sozialer Unterstützung auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und

Jobzufriedenheit, Lebenszufriedenheit und mentaler Gesundheit. Die bereits oben angeführten Gründe stellen auch hier wieder mögliche Ursachen für diese Resultate dar. Da es bisher keine vergleichbaren Studien zu derartigen Geschlechtsunterschieden gibt, besitzt diese Fragestellung rein explorativen Charakter und bedarf noch weiterer Untersuchung. Unterschiede zwischen Männern und Frauen zeigten sich lediglich in den Haupteffekten auf die abhängige Variable Jobzufriedenheit. So hatte bei den weiblichen Teilnehmerinnen lediglich soziale Unterstützung einen direkten Effekt auf diese, bei den männlichen hingegen nur die Arbeitsplatzunsicherheit. Die stärkere Nutzung und Wirkung sozialer Unterstützung für Frauen konnte in vielen Studien belegt werden (z. B. Greenglass, 2002; Monnier et al., 1998), weshalb das diesbezügliche Ergebnis nicht überrascht. Andere Studien konnten zeigen, dass Männer mehr Arbeitsplatzunsicherheit empfinden als Frauen (z. B. Kinnunen et al., 1999; Rosenblatt et al., 1999), was sich auch in der hier untersuchten Stichprobe bestätigt. Bezüglich des Einflusses von Arbeitsplatzunsicherheit auf die Jobzufriedenheit konnten Untersuchungen allerdings keine Geschlechtsunterschiede feststellen (z. B. Ferrie et al., 2005) beziehungsweise nur stärkere Effekte von Arbeitsplatzunsicherheit auf generelle Arbeitseinstellungen bei Frauen (Rosenblatt et al., 1999), was im Kontrast zu den hier gefundenen Ergebnissen steht. In der Studie von Rosenblatt und Kollegen (1999) wurden diese Befunde dadurch begründet, dass Frauen aufgrund ihrer schlechteren Chancen am Arbeitsmarkt sowie der geringeren ökonomischen Möglichkeiten stärker von ihrem Job abhängig sind und demnach der Effekt von Arbeitsplatzunsicherheit auf ihre Arbeitseinstellungen größer ist. Da in der hier untersuchten Stichprobe der Bildungsstand jedoch überdurchschnittlich hoch ist, verfügen auch viele der teilnehmenden Frauen über gute Jobchancen und Karrieremöglichkeiten, womit ihre Abhängigkeit von ihrer derzeitigen Arbeitsstelle vermutlich nicht wesentlich größer ist als die der meisten männlichen Teilnehmer. Zudem zeigte sich generell in den letzten Jahren und Jahrzehnten eine deutliche Entwicklung bezüglich der Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsmarkt, weshalb der Effekt von Arbeitsplatzunsicherheit auf die Arbeitseinstellungen beziehungsweise speziell auf die Jobzufriedenheit sich heutzutage vermutlich für die Geschlechter nicht mehr unterscheidet oder eben sogar bei den Männern stärker ausfällt, da sich diese möglicherweise durch die Zunahme an qualifizierten Frauen am Arbeitsmarkt einer stärkeren Konkurrenzsituation ausgesetzt sehen.

Die separate Untersuchung potenzieller Moderatoreffekte emotionaler, informativer und praktischer Unterstützung brachte keine signifikanten Ergebnisse hervor. Es zeigten sich keine signifikanten Interaktionen und demnach auch keine Unterschiede zwischen den drei verschiedenen Arten sozialer Unterstützung. Die Gründe liegen wie bereits erläutert vermutlich vor allem in der geringen statistischen Power multipler hierarchischer Regressionen zur Aufdeckung von Interaktionseffekten (Frazier et al., 2004). Erneut sei auch auf die suboptimale Erhebung der drei verschiedenen Arten sozialer Unterstützung sowie auf den explorativen Charakter dieser Fragestellung hingewiesen, die einer weiteren Untersuchung mit validen Messinstrumenten bedarf.

Es zeigten sich signifikante Haupteffekte von Arbeitsplatzunsicherheit und informativer Unterstützung auf die drei abhängigen Variablen. Zudem zeigte sich ein direkter Effekt emotionaler Unterstützung auf die mentale Gesundheit. Schon La Rocco et al. (1980) hielten emotionale Unterstützung für den wohl wichtigsten Aspekt sozialer Unterstützung in Bezug auf die Gesundheit. Auch in anderen Studien zeigte sich, dass emotionale Unterstützung zu weniger Belastungen wie Angst und Somatisierung führt (Scheck et al., 1997), psychologisches Leiden reduziert (Fuhrer et al., 1999) und die Neigung zu Depressionen senkt (Baker, Israel & Schurman, 1996; Schaefer et al., 1981). Die Wirkung informativer Unterstützung auf die drei abhängigen Variablen steht zum Beispiel im Einklang mit einer Untersuchung von Greenglass, Burke & Konarski (1997), die zeigte, dass informative Unterstützung mit weniger Burnout einhergeht. Als Grund für dieses Ergebnis sehen die Autoren den dadurch bedingten Zugewinn an Informationen und Wissen, der wiederum dazu führt, dass die Personen eine größere Kontrolle über die Situation wahrnehmen. Diese Kontrollillusion führt schlussendlich dazu, dass die eigenen Fähigkeiten und die vollbrachte Leistung am Arbeitsplatz positiver wahrgenommen werden, wodurch das Risiko für Burnout und andere Beeinträchtigungen des Wohlbefindens sinkt (Greenglass et al., 1997). Die nicht signifikanten Ergebnisse für praktische Unterstützung könnten darauf zurückzuführen sein, dass die diesbezüglichen Items sehr allgemein und etwas vage formuliert sind und eventuell auch durch die Übersetzung aus dem Englischen in ihrer ursprünglichen Bedeutung leicht verfälscht wurden.

Für die Geschlechter zeigte sich kein Unterschied im Moderatoreffekt der drei Arten sozialer Unterstützung auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Jobzufriedenheit, Lebenszufriedenheit und mentaler Gesundheit. Weder bei den Männern noch bei den Frauen zeigten sich signifikante Interaktionseffekte. Für Frauen zeigte sich ein direkter Effekt informativer Unterstützung auf Jobzufriedenheit, für Männer zudem der bereits erwähnte Haupteffekt von Arbeitsplatzunsicherheit. Für die abhängigen Variablen Lebenszufriedenheit und mentale Gesundheit zeigte sich bei beiden Geschlechtern erneut ein Haupteffekt von Arbeitsplatzunsicherheit. Bei den Frauen erreichte außerdem der Effekt von informativer Unterstützung auf die Lebenszufriedenheit sowie der Effekt von emotionaler Unterstützung auf die mentale Gesundheit Signifikanz. Diese Ergebnisse verdeutlichen noch einmal die stärkere Beanspruchung und Wirkung sozialer Unterstützung für Frauen (z. B. Greenglass, 2002; Monnier et al., 1998), wobei insbesondere emotionale Unterstützung vom weiblichen Geschlecht mehr genutzt (Day & Livingstone, 2003) und auch erhalten wird (Fuhrer et al., 1999; Rosenthal et al., 1986). Zudem verfügen Frauen über größere und engere soziale Netzwerke als Männer (Due et al., 1999; Wohlgemuth & Betz, 1991) und wenden sich bei Problemen auch eher an diese, um neben emotionalem Beistand auch informative Unterstützung zu erhalten (Greenglass, 2002). Die hier erzielten Ergebnisse lassen sich demnach neben den bereits erwähnten Gründen auch aus den unterschiedlichen Präferenzen der Geschlechter für die verschiedenen Arten sozialer Unterstützung ableiten.

8 Kritik an der Studie

Zusammenfassend wird deutlich, dass in dieser Untersuchung nur wenige der postulierten Hypothesen bestätigt werden konnten. Mögliche Gründe wurden teilweise schon in Kapitel 7.1 erläutert, darüber hinaus gibt es jedoch grundlegende Kritikpunkte am Design der Studie, der Datenerhebung sowie der Stichprobensammensetzung, die mitunter einen gravierenden Einfluss auf die Ergebnisse der Untersuchung haben können.

Ein bereits im Ergebnisteil mehrfach erwähntes Problem stellt die fehlende Kausalität aufgrund des Querschnittsdesigns der Studie dar. Da lediglich zu einem Zeitpunkt Daten erhoben wurden, kann nichts darüber ausgesagt werden, welche Faktoren welche bedingen.

So bleibt etwa offen, ob wirklich soziale Unterstützung einen Einfluss auf das Empfinden von Arbeitsplatzunsicherheit hat oder ob vice versa Arbeitsplatzunsicherheit zu weniger sozialer Unterstützung führt. Auch bezüglich der Effekte von Arbeitsplatzunsicherheit auf das Wohlbefinden wäre umgekehrt möglich, dass zum Beispiel durch einen schlechteren Gesundheitszustand ein Arbeitsplatzverlust umso eher befürchtet wird. Um die Richtung solcher Effekte empirisch untersuchen zu können, müssten Längsschnittstudien konstruiert werden, die einen Vergleich der Werte der interessierenden Konstrukte über die Zeit ermöglichen. Ein ideales Studiendesign würde eine Versuchsgruppe vor Eintritt der Arbeitsplatzunsicherheit und eine gewisse Zeit danach untersuchen, damit sich mögliche Konsequenzen zeigen können. Zudem sollten Daten einer Kontrollgruppe, die der Versuchsgruppe ähnelt, aber nicht den Arbeitsplatzunsicherheit auslösenden Bedingungen ausgesetzt ist, erhoben werden. Nur so können valide Aussagen über den Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit, sozialer Unterstützung und Wohlbefinden getroffen werden. Zukünftige Untersuchungen zu dieser Thematik sollten somit bevorzugt als Längsschnittstudien angelegt werden.

Ein ebenfalls häufig angeführter Kritikpunkt bezieht sich auf die Verwendung von Selbstaussagen, insbesondere zur Erhebung von gesundheitlichen Aspekten. Diese können etwa dadurch verzerrt sein, dass Personen sozial erwünscht antworten (Dekker & Schaufeli, 1995). Zudem zeigte sich, dass selbstberichtete Angaben von der Stimmungslage beeinflusst werden und vor allem gesundheitsbezogene Messungen eine generelle Tendenz zur negativen Affektivität widerspiegeln (Watson & Pennebaker, 1989). Andere Autoren betonen allerdings die Wichtigkeit von Selbstaussagen im Kontext der sozialen Unterstützung (Heaney, Price & Rafferty, 1995) sowie der Arbeitsplatzunsicherheit (Näswall et al., 2005b), da beide Konstrukte eine subjektive Wahrnehmung reflektieren und demnach nur durch selbstberichtete Angaben erfasst werden können. Die Autoren schlagen jedoch eine zusätzliche Erhebung objektiver Indikatoren vor (Heaney et al., 1995; Näswall et al., 2005b). Zur Erfassung des Gesundheitszustandes könnten somit zum Beispiel zusätzlich die Messung des Blutdrucks oder der BMI zum Einsatz kommen. Andere Autoren schlagen zur Erhebung der sozialen Unterstützung zudem die zusätzliche Befragung von Dritten vor, die Aussagen über das Ausmaß an gegebener sozialer Unterstützung treffen können (Viswesvaran et al., 1999). Insgesamt wird deutlich, dass Konstrukte wie soziale Unterstützung,

Arbeitsplatzunsicherheit und Wohlbefinden am besten multimethodal mittels subjektiven und objektiven Maßen erfasst werden sollten, da so am ehesten valide Resultate erzeugt werden können.

Ein spezielles Problem der dieser Diplomarbeit zugrundeliegenden Untersuchung stellt die Stichprobenzusammensetzung dar. Es wurde bereits thematisiert, dass an der Befragung sehr viele Studierende teilnahmen und der Bildungsstand überdurchschnittlich hoch war. Die Ausbildung floss zwar als Kontrollvariable in die Hypothesenprüfung mit ein, die große Anzahl an studierenden Personen konnte jedoch nicht vollständig aus der Untersuchung ausgeschlossen und aufgrund der unterschiedlichen Konstellationen von Studium und Berufsleben auch schwierig kontrolliert werden. So gab es verschiedenste Modelle von Vollzeitstudenten mit geringfügigen Nebenjobs bis hin zu Vollzeitbeschäftigten, die berufsbegleitend einen Masterstudiengang absolvierten. Somit kann zum Beispiel bei Personen, die Teilzeit berufstätig sind und parallel dazu studieren, sowohl ein starker Fokus auf dem Job liegen als auch das Studium im Vordergrund stehen—was in Bezug auf das empfundene Ausmaß an Arbeitsplatzunsicherheit einen entscheidenden Unterschied machen kann. So wird es oft der Fall sein, dass sich Studierende mit Hauptaugenmerk auf ihrer universitären Ausbildung mithilfe von geringfügigen Tätigkeiten wie Nachhilfe geben, Babysitten oder Flyer verteilen ihr Budget aufbessern und von diesen speziellen Jobs weder emotional noch finanziell besonders stark abhängig sind, was vermutlich wiederum mit einem geringeren Empfinden von Arbeitsplatzunsicherheit verbunden ist. Daraus resultieren könnte auch die in der untersuchten Stichprobe sehr geringe Arbeitsplatzunsicherheit, die mit einem Mittelwert von $M = 1.90$ so gut wie nicht vorhanden ist. Diese Kritikpunkte ließen sich durch eine konkretere Rekrutierung berufstätiger Personen—idealerweise aus einem durch Umstrukturierungen und Veränderungen geprägten Umfeld—beseitigen, wobei das optimale Studiendesign ja bereits im vorherigen Absatz vorgestellt wurde.

Ein weiterer Kritikpunkt bezieht sich auf die in dieser Studie verwendeten Erhebungsinstrumente. Schon Cohen und Wills (1985) betonten die Wichtigkeit qualitativ hochwertiger Messinstrumente zur Erfassung von Moderatoreffekten sozialer Unterstützung. Alle hier eingesetzten Items entstammen zwar publizierten Fragebögen oder Fachartikeln, einige Skalen weisen jedoch eine nicht besonders hohe interne

Konsistenz auf. Besonders die Cronbachs Alpha Koeffizienten für die drei Subskalen der Skala zur Erhebung sozialer Unterstützung sind mit .68 (emotionale), .73 (informative) und .75 (praktische) sehr niedrig. Eine Faktorenanalyse ergab zudem keine drei abgrenzbaren Faktoren, was darauf hindeutet, dass die Subskalen nicht differenziert die drei Arten sozialer Unterstützung erfassen. Auch Jackson (1992) berichtete, dass aufgrund der fehlenden diskriminanten Validität die verschiedenen Arten sozialer Unterstützung häufig nicht klar abgegrenzt und untereinander austauschbar eingesetzt werden. In zukünftigen Studien sollte aus diesem Grund besonderer Wert auf die Verwendung etablierter, empirisch bereits erfolgreich eingesetzter Messinstrumente gelegt werden und vor allem die Erhebung der verschiedenen Arten sozialer Unterstützung sollte durch eine Skala mit hoher interner Konsistenz der Subskalen erfolgen, die ausreichend zwischen diesen diskriminiert.

Neben der Erhebung verschiedener Arten sozialer Unterstützung sollten in zukünftigen Studien zudem auch verschiedene Quellen sozialer Unterstützung erhoben werden. Bezüglich dieser zeigten sich in früheren Studien vor allem im Kontext von Arbeitsstressoren und daraus resultierenden Belastungen häufig Moderatoreffekte (z. B. Lim, 1996; Mohr, 2000). Insbesondere eine grobe Unterscheidung zwischen arbeitsbezogener und nicht-arbeitsbezogener sozialer Unterstützung hätte sicherlich einen Einfluss auf die hier erzielten Ergebnisse gehabt, da laut der matching hypothesis die zum Stressor passende Quelle sozialer Unterstützung eine wichtige Rolle spielt (Viswesvaran et al., 1999). Ideal wäre eine kombinierte Erhebung der Quellen und Arten sozialer Unterstützung, wobei jedoch berücksichtigt werden muss, dass die Beantwortung für den Befragten verständlich bleibt und die Abgrenzung zwischen den verschiedenen Arten und Quellen deutlich wird.

9 Implikationen für zukünftige Forschung

Neben der Eliminierung beziehungsweise Verbesserung der erwähnten Kritikpunkte wäre es in zukünftigen Untersuchungen zur Arbeitsplatzunsicherheit interessant, weitere Einflussfaktoren auf diesen Stressor beziehungsweise dessen Konsequenzen für das Wohlbefinden zu untersuchen. Dabei gilt es insbesondere weitere Faktoren

herauszufinden, die einen protektiven Einfluss auf das Empfinden von Arbeitsplatzunsicherheit und deren Folgen haben. Sverke et al. (2006) empfehlen neben der weiteren Ergründung der Wirkung sozialer Unterstützung die Untersuchung von individuellen Unterschieden sowie des Gerechtigkeitsempfindens. Aus diesem Wissen könnten dann Strategien und Maßnahmen entwickelt werden, mit deren Hilfe Unternehmen und Gewerkschaften die Arbeitsplatzunsicherheit der Beschäftigten sowie deren Folgen reduzieren beziehungsweise den Umgang mit diesem Stressor und den Belastungen erleichtern können (Sverke et al., 2006). Näswall und De Witte (2003) fügen hinzu, dass durch die Identifikation bestimmter besonders vulnerabler Personengruppen zumindest teilweise das Aufkommen von Arbeitsplatzunsicherheit verhindert werden könnte. Neben der Überprüfung relevanter Persönlichkeitsunterschiede wäre es außerdem interessant, situationsspezifische Einflussfaktoren genauer zu untersuchen, wie etwa die wahrgenommene Kontrolle über die Situation (Baker et al., 1996) und die Kommunikation im Unternehmen (Ashford et al., 1989).

Bezüglich der verschiedenen Quellen sozialer Unterstützung im Kontext der Arbeitsplatzunsicherheit wäre es interessant zu erörtern, inwiefern Personen aus dem engsten familiären Kreis eine Unterstützung für die Betroffenen darstellen und welcher Art diese hauptsächlich ist. In den bisherigen Untersuchungen zum Einfluss sozialer Unterstützung auf das Empfinden von Arbeitsplatzunsicherheit beziehungsweise deren Folgen wurde zwar die Wirkung verschiedener Quellen der Unterstützung untersucht, allerdings wurde meist recht grob zwischen arbeitsbezogener und nicht-arbeitsbezogener Unterstützung unterschieden (z. B. Büssing, 1999; Lim, 1996; Näswall et al., 2005a). Konkret der Einfluss der Unterstützung durch die Ehepartner und Kinder oder einfach die Wirkung deren Vorhandenseins wurde leider nicht differenziert erhoben. Ebenso wurde bisher noch nicht untersucht, ob die Unterstützung durch die engsten Familienmitglieder eher emotionaler, praktischer oder informativer Natur ist. In zukünftigen Studien könnten dabei nicht nur die Betroffenen selbst befragt werden, sondern auch die Meinung der Ehepartner und Kinder diesbezüglich eingeholt und ausgewertet werden.

Eine weitere Untersuchungsmöglichkeit in diesem Zusammenhang wäre, ob beziehungsweise in welchem Maße durch die subjektive Arbeitsplatzunsicherheit nicht nur die Individuen selbst betroffen sind, sondern auch deren engeren sozialen Netzwerke.

Auch dabei scheint vor allem die Beeinträchtigung der direkten Familie, also der Ehepartner und Kinder, von Relevanz, da diese in der Regel die engste emotionale, aber auch finanzielle Beziehung zu den Betroffenen haben. So hat zum Beispiel eine Studie gezeigt, dass Arbeitsplatzunsicherheit einen negativen Einfluss auf das Ehe- und Familienleben hat, in der Hinsicht, als dass sie die Familienkommunikation, die Klarheit der familieninternen Rollenverteilung und die emotionale Beteiligung beeinträchtigte (Larson, Wilson & Beley, 1994). Eine Studie von Richter, Näswall und Sverke (2010) fand ebenfalls einen negativen Effekt von Arbeitsplatzunsicherheit auf das Familienleben. Auch hierbei wäre es besonders interessant, Daten von beiden Ehepartnern zu erheben, um auch die unterschiedliche Sichtweise und Einschätzung beider Parteien vergleichen zu können.

Weitere Untersuchungsmöglichkeiten könnten sich auf den Einfluss von sozialer Unterstützung durch Gewerkschaften beziehen. Dazu gibt es im Kontext des Stressors Arbeitsplatzunsicherheit bereits einige wenige Studien (z. B. Goslinga et al., 2005; Muñoz de Bustillo & De Pedraza, 2010; Näswall & De Witte, 2003), eine genauere Untersuchung erscheint jedoch vor allem im Hinblick auf das Ausfindigmachen von Resilienzfaktoren sowie die Entwicklung präventiver Maßnahmen sinnvoll. Interessant und relevant wäre es auch, Daten in verschiedenen Regionen und Ländern zu erheben, um kulturelle und überregionale Differenzen im Empfinden von Arbeitsplatzunsicherheit und ihren Konsequenzen aufdecken zu können. Darauf aufbauend könnten länderspezifische Maßnahmen zur Prävention von und Intervention bei Arbeitsplatzunsicherheit entwickelt werden, die an die vorherrschende Wirtschaftslage, Gesellschaftsstruktur sowie die Mentalität und Kultur der Bevölkerung angepasst sind.

10 Implikationen für praktische Interventionen

Aus den vielen Studien zur Arbeitsplatzunsicherheit und auch aus dieser Untersuchung lassen sich Implikationen für den Umgang mit diesem Stressor und seinen Folgen ableiten. Die praktische Relevanz und Anwendbarkeit sollte besonders bei diesem Thema im Fokus der Forschung stehen, da nur so in Zukunft das Vorkommen von Arbeitsplatzunsicherheit und deren Konsequenzen reduziert beziehungsweise der Umgang damit verbessert werden kann. In die Bekämpfung dieses weitverbreiteten Stressors müssen neben den

Beschäftigten selbst vor allem die Unternehmen, aber auch die gesamte Gesellschaft und Politik einbezogen werden. In der heutigen Zeit ist laut De Witte (2005) ein gewisses Maß an Arbeitsplatzunsicherheit unvermeidbar, es gibt jedoch zahlreiche Möglichkeiten, das Empfinden dieser zu reduzieren und die Copingfähigkeiten zu stärken.

Arbeitsplatzunsicherheit geht per definitionem mit Unvorhersagbarkeit und Unkontrollierbarkeit einher (Furda & Meijman, 1992). Um diese zu verringern, empfiehlt De Witte (2005) in Unternehmen eine offene und ehrliche Kommunikation, eine Beteiligung an Entscheidungsprozessen sowie eine Steigerung der Gerechtigkeit. Die stetige Information der Mitarbeiter über die Situation des Unternehmens führt dabei einerseits dazu, dass die Vorhersagbarkeit und Kontrollierbarkeit zukünftiger Ereignisse erhöht wird, aber auch dazu, dass sich die Mitarbeiter mehr geschätzt und respektiert fühlen (De Witte, 2005). Auch eine verstärkte Einbeziehung in Entscheidungen steigert laut De Witte (2005) das Gefühl der Kontrolle über die eigene Situation und reduziert somit das Empfinden von Arbeitsplatzunsicherheit. Beides resultiert wiederum in einem gesteigerten Gerechtigkeitsempfinden, wenn alle Mitarbeiter gleichberechtigt und fair in Unternehmensprozesse und Veränderungen einbezogen werden (De Witte, 2005).

Als weitere Maßnahme können Unternehmen spezielle Trainings anbieten, die das Gefühl der Arbeitsplatzunsicherheit reduzieren beziehungsweise den Umgang mit dem Stressor erleichtern. Heaney et al. (1994) schlagen Stressmanagement-Trainings für die Mitarbeiter vor, in denen diese den Umgang mit dem durch die Arbeitsplatzunsicherheit ausgelösten Stress erlernen sollen. Intern veranstaltete Seminare können zudem dabei helfen, Stigmatisierungen zu vermeiden und eine Unternehmenskultur zu etablieren, in der offen über stressbedingte Probleme gesprochen werden kann (Cartwright & Whatmore, 2005). Außerdem sollten Unternehmen Weiterbildungen und Schulungen anbieten, die die Vermittelbarkeit ihrer Mitarbeiter am Arbeitsmarkt erhöhen, so dass diese bei einem unvermeidbaren Arbeitsplatzverlust Chancen auf eine baldige Neuanstellung haben (Heaney et al., 1994). Cheng et al. (2005) sehen das Problem globaler und empfehlen die Einführung und den Ausbau von Gesetzen und Richtlinien, die den Arbeitsmarkt, die Arbeitsbedingungen und die Konsequenzen für die Gesundheit betreffen.

Wie sich auch in dieser Diplomarbeit herausgestellt hat, kann soziale Unterstützung einen wichtigen positiven Effekt im Kontext der Arbeitsplatzunsicherheit haben. Schon Cassel

(1976) erkannte, dass es realistischer ist, das Ausmaß an sozialer Unterstützung zu steigern als die Exposition von Stressoren zu reduzieren. Darum sollte die Bereitstellung und Nutzung sozialer Unterstützung verstärkt gefördert werden. Laut Cohen und Syme (1985) kann dies im Unternehmen durch die Schaffung eines neuen beziehungsweise den Ausbau eines bestehenden Unterstützungssystems geschehen, aber auch durch das gezielte Training der sozialen Fähigkeiten der Mitarbeiter, so dass sich diese ein privates soziales Netzwerk zur Unterstützung aufbauen können. Dabei sollte den Personen jedoch nicht lediglich empfohlen werden, ihr Netzwerk zu vergrößern, sondern konkret gemeinsam erarbeitet werden, wie ein zufriedenstellendes Unterstützungssystem aussehen könnte, um dem Individuum dann beim Aufbau dessen zu helfen (Wohlgemuth & Betz, 1991). Auch Hilfestellung in Bezug auf die effiziente Nutzung bestehender Netzwerke kann nützlich sein, um vorhandene Ressourcen zu aktivieren und diese wirkungsvoll gegen Stressoren einzusetzen (Näswall et al., 2005a). Neben externen Quellen sozialer Unterstützung sollte auch im Unternehmen Wert auf eine Förderung des Zusammenhalts sowie die Akzeptanz stressbedingter Probleme gelegt werden, was durch Seminare und gemeinsame Veranstaltungen erreicht werden kann (Cartwright & Whatmore, 2005). Neben Trainings zur Förderung der gegenseitigen Unterstützung der Kollegen können auch Seminare für Führungskräfte hilfreich sein, in denen diese lernen, als Mentor ihren Mitarbeitern zur Seite zu stehen (Harris et al., 2007). Insbesondere die Unterstützung und Rückmeldung vom Vorgesetzten hat sich nämlich in vielen Studien als wichtiger Prädiktor für das Wohlbefinden der Beschäftigten erwiesen (z. B. Ganster et al., 1986; Marcelissen et al., 1988), weshalb diese verstärkt werden sollte.

V. Zusammenfassung

In dieser Arbeit wurde untersucht, inwiefern soziale Unterstützung eine wirksame Ressource im Umgang mit Arbeitsplatzunsicherheit und deren Folgen darstellt. Die subjektiv empfundene Unsicherheit über das zukünftige Fortbestehen des eigenen Jobs stellt in der heutigen Zeit einen sehr wichtigen Arbeitsstressor dar (De Cuyper et al., 2008), der neben Konsequenzen für das Wohlbefinden und die Arbeitseinstellungen der Individuen (z. B. De Cuyper et al., 2008; De Witte, 1999) auch eine negative Wirkung auf die Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen hat (z. B. Chirumbolo & Hellgren, 2003; De Witte, 2005). Studien haben gezeigt, dass gewisse Merkmale und Ressourcen das Ausmaß an erlebter Arbeitsplatzunsicherheit beziehungsweise deren Effekt auf das Wohlbefinden mindern können (z. B. De Witte, 1999; Näswall & De Witte, 2003). Ein in diesem Zusammenhang oft untersuchter Faktor ist die soziale Unterstützung, die sowohl einen direkten Effekt auf das Ausmaß an empfundener Arbeitsplatzunsicherheit (z. B. Ferrie et al., 2005; Marcelissen et al., 1988) als auch einen moderierenden Einfluss auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und verschiedenen Indikatoren des Wohlbefindens haben kann (z. B. Büssing, 1999; Lim, 1996; Näswall et al., 2005a).

Aufbauend auf diesen empirischen Befunden wurde in dieser Arbeit überprüft, ob ein direkter Effekt von sozialer Unterstützung auf die Arbeitsplatzunsicherheit besteht. Als Neuerung wurde zudem untersucht, ob sich emotionale, informative und praktische Unterstützung in ihrer Wirkung auf diesen Stressor unterscheiden, da sich in früheren Studien eine unterschiedliche Wirksamkeit dieser verschiedenen Arten sozialer Unterstützung auf das Wohlbefinden gezeigt hat (z. B. Brough & Pears, 2004; Schaefer et al., 1981). Des Weiteren wurde ein potenzieller moderierender Einfluss sozialer Unterstützung auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und den drei Indikatoren des Wohlbefindens Jobzufriedenheit, Lebenszufriedenheit und mentale Gesundheit überprüft, wobei erneut die unterschiedliche Wirkung der drei verschiedenen Arten sozialer Unterstützung separat erhoben wurde. Aufbauend auf empirischen Befunden zur unterschiedlichen Nutzung und Wirkung sozialer Unterstützung für Männer und Frauen (z. B. Due et al., 1999; Haines et al., 2008; Reevy & Maslach, 2001) wurde außerdem erörtert, ob sich die genannten Effekte für die Geschlechter unterscheiden.

Zur Überprüfung dieser Hypothesen wurden Daten von $N = 381$ Personen erhoben, wobei 136 Männer und 245 Frauen waren und das Durchschnittsalter bei 33.83 Jahren ($SD = 10$) lag. Die Befragung erfolgte von Dezember 2010 bis Februar 2011 im Rahmen eines Seminars am wirtschaftspsychologischen Arbeitsbereich an der Fakultät für Psychologie der Universität Wien. Der Fragebogen, der 18 Skalen sowie Items zur Demografie enthielt, wurde sowohl online wie auch als Paper-Pencil-Version distribuiert. Zur Überprüfung der Hypothesen wurden lediglich die Skalen zur Arbeitsplatzunsicherheit, sozialen Unterstützung, Jobzufriedenheit, Lebenszufriedenheit und mentalen Gesundheit verwendet. Um zudem den möglichen Einfluss von weiteren Faktoren auf die abhängigen Variablen zu reduzieren, wurden die Kontrollvariablen Alter, Bildungsstatus, Familienstand, Sektor, Beschäftigungsausmaß, Beschäftigungsverhältnis, Arbeitsstunden inklusive Überstunden und Dauer der Beschäftigung im Unternehmen in die Analysen miteinbezogen.

Es zeigte sich, dass mehr soziale Unterstützung wie vermutet mit weniger Arbeitsplatzunsicherheit assoziiert ist. Allerdings zeigten sich diesbezüglich weder Unterschiede zwischen den drei Arten sozialer Unterstützung noch zwischen den Geschlechtern. Ein Moderatoreffekt sozialer Unterstützung erschien lediglich für die abhängige Variable Lebenszufriedenheit, wobei der Effekt nicht in der erwarteten Richtung auftrat, sondern entgegen der Annahmen für Personen mit hoher sozialer Unterstützung der Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Lebenszufriedenheit stärker ist als für Personen mit geringer sozialer Unterstützung. Es zeigten sich keine Moderatoreffekte von emotionaler, informativer und praktischer Unterstützung sowie keine Geschlechtsunterschiede. Auch wenn sich die postulierten Hypothesen größtenteils nicht bestätigten, konnte doch ein Effekt sozialer Unterstützung im Kontext der Arbeitsplatzunsicherheit festgestellt werden, weshalb in zukünftigen Studien dieser potenziellen Ressource mehr Aufmerksamkeit geschenkt werden sollte. Davon kann nicht nur die Wissenschaft profitieren, sondern insbesondere die Unternehmen und Arbeitnehmer, da durch gezielte Maßnahmen die Arbeitsplatzunsicherheit reduziert beziehungsweise der Umgang mit diesem Stressor erleichtert werden kann.

VI. Literaturverzeichnis

- Aiken, L. S. & West, S. G. (1991). Multiple regression: Testing and interpreting interactions. Newbury Park: Sage.
- AMS Österreich (2012). Arbeitsmarktdaten – Gesamtübersicht. Zugriff am 25.02.2012 unter <http://iambweb.ams.or.at/ambweb/AmbwebServlet?trn=start>.
- Ashford, S. J., Lee, C. & Bobko, P. (1989). Content, causes, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *The Academy of Management Journal*, 32 (4), 803-829.
- Baker, E., Israel, B. & Schurman, S. (1996). Role of control and support in occupational stress: An integrated model. *Social Science & Medicine*, 43 (7), 1145-1159.
- Baron, R. M. & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51 (6), 1173-1182.
- Baruch-Feldman, C., Brondolo, E., Ben-Dayana, D. & Schwartz, J. (2002). Sources of social support and burnout, job satisfaction, and productivity. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7 (1), 84-93.
- Bellman, S., Forster, N., Still, L. & Cooper, C. L. (2003). Gender differences in the use of social support as a moderator of occupational stress. *Stress and Health*, 19 (1), 45-58.
- Borg, I., & Elizur, D. (1992). Job insecurity: Correlates, moderators and measurement. *International Journal of Manpower*, 13, 13-26.
- Brough, P., & O'Driscoll, M. (2005). Work-family conflict and stress. In A.-S. G. Antoniou & C. L. Cooper (Eds.), *Research companion to organizational health psychology* (pp. 346–365). Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Brough, P. & Pears, J. (2004). Evaluating the influence of the type of social support on job satisfaction and work related psychological well-being. *International Journal of Organisational Behaviour*, 8 (2), 472-485.
- Büssing, A. (1999). Can control at work and social support moderate psychological consequences of job insecurity? Results from a quasi-experimental study in the steel industry. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8 (2), 219-242.
- Buunk, B. P. (1990). Affiliation and helping interactions within organizations: A critical analysis of the role of social support with regard to occupational stress. *European Review of Social Psychology*, 1 (1), 293-322.
- Caplan, R. D., Cobb, S., French, J. R. P., Jr., van Harrison, R. & Pinneau, S. R., Jr. (1978). *Job demands and worker health: Main effects and occupational differences*. Ann Arbor, MI: Survey Research Center, Institute for Social Research, University of Michigan.
- Cartwright, S., & Whatmore, L. C. (2005). Stress and individual differences: Implications for stress management. In A.-S. G. Antoniou & C. L. Cooper (Eds.), *Research companion to organizational health psychology* (pp. 163–173). Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Cassel, J. (1976). The contribution of the social environment to host resistance: The fourth Wade Hampton Frost lecture. *American Journal of Epidemiology*, 104 (2), 107-123.
- Cheng, G. H.-L. & Chan, D. K.-S. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology: An international review*, 57 (2), 272-303.

- Cheng, Y., Chen, C.-W., Chen, C.-J. & Chiang, T.-I. (2005). Job insecurity and its association with health among employees in the Taiwanese general population. *Social Science & Medicine*, 61, 41-52.
- Chirumbolo, A. & Hellgren, J. (2003). Individual and organizational consequences of job insecurity: A European study. *Economic and Industrial Democracy*, 24 (2), 217-240.
- Cobb, S. (1976). Social support as a moderator of life stress. *Psychosomatic Medicine*, 38 (5), 300-314.
- Cohen, S., Gottlieb, B. H. & Underwood, L. G. (2000). Social relationships and health. In S. Cohen, L. Underwood & B. Gottlieb (Eds.), *Social support measurement and interventions. A guide for health and social scientists* (pp. 3-25). New York: Oxford.
- Cohen, S. & McKay, G. (1984). Social support, stress and the buffering hypothesis: A theoretical analysis. In A. Baum, S. E. Taylor & J. E. Singer (Eds.), *Handbook of psychology and health* (pp. 253-267). New Jersey: Erlbaum.
- Cohen, S. & Syme, S. L. (1985). Issues in the study and application of social support. In S. Cohen & S. L. Syme (Eds.), *Social support and health* (pp. 3-22). New York: Academic Press.
- Cohen, S. & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98 (2), 310-357.
- Daniels, K. & Guppy, A. (1994). Occupational stress, social support, job control and psychological well-being. *Human Relations*, 47 (12), 1523-1544.
- Davy, J. A., Kinicki, A. J. & Scheck, C. L. (1997). A test of job insecurity's direct and mediated effects on withdrawal cognitions. *Journal of Organizational Behavior*, 18 (4), 323-349.
- Day, A. L. & Livingstone, H. A. (2003). Gender differences in perceptions of stressors and utilization of social support among university students. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 35 (2), 73-83.
- De Cuyper, N., Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., De Witte, H. & Alarco, B. (2008). Employability and employees' well-being: Mediation by job insecurity. *Applied Psychology: An international review*, 57, 488-509.
- De Cuyper, N. & De Witte, H. (2006). The impact of job insecurity and contract type on attitudes, well-being and behavioural reports: A psychological contract perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79 (3), 395-409.
- Dekker, S. W. A. & Schaufeli, W. B. (1995). The effects of job insecurity on psychological health and withdrawal: A longitudinal study. *Australian Psychologist*, 30 (1), 57-63.
- Denton, M., Prus, S. & Walters, V. (2004). Gender differences in health: A Canadian study of the psychosocial, structural and behavioral determinants of health. *Social Science & Medicine*, 58, 2585-2600.
- Denton, M. & Walters, V. (1999). Gender differences in structural and behavioral determinants of health: An analysis of the social production of health. *Social Science & Medicine*, 48, 1221-1235.
- De Witte, H. (1999). Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8 (2), 155-177.

- De Witte, H. (2000). Arbeidsethos en jobonzekerheid: Meting en gevolgen voor welzijn, tevredenheid en inzet op het werk [Work ethic and job insecurity: Measurement and consequences for well-being, satisfaction and performance]. In R. Bouwen, K. De Witte, H. De Witte & T. Taillieu (Eds.), *Van groep naar gemeenschap. Liber Amicorum Prof. Dr. Leo Lagrou* (pp. 325–350). Leuven: Garant.
- De Witte, H. (2005). Job Insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31 (4), 1-6.
- De Witte, H. & Näswall, K. (2003). 'Objective' vs. 'subjective' job insecurity: Consequences of temporary Work for Job Satisfaction and Organizational Commitment in Four European Countries. *Economic and Industrial Democracy*, 24 (2), 149-188.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55 (1), 34-43.
- Due, P., Holstein, B., Lund, R., Modvig, J. & Avlund, K. (1999). Social relations: Network, support and relational strain. *Social Science & Medicine*, 48, 661-673.
- Felsten, G. (1998). Gender and coping: Use of distinct strategies and associations with stress and depression. *Anxiety, Stress & Coping*, 11 (4), 289-309.
- Fenlason, K. J. & Beehr, T. A. (1994). Social support and occupational stress: Effects of talking to others. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 157-175.
- Ferrie, J. E., Shipley, M. J., Newman, K., Stansfeld, S. A. & Marmot, M. (2005). Self-reported job insecurity and health in the Whitehall II study: Potential explanations of the relationship. *Social Science & Medicine*, 60, 1593-1602.
- Ferrie, J. E., Shipley, M. J., Stansfeld, S. A. & Marmot, M. G. (2002). Effects of chronic job insecurity and change in job security on self reported health, minor psychiatric morbidity, physiological measures, and health related behaviours in British civil servants: The Whitehall II study. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 56 (6), 450-454.
- Fiksenbaum, L. & Greenglass, E. R. (2009). Proactive coping, positive affect, and well-being. *European Psychologist*, 14 (1), 29-39.
- Frazier, P. A., Tix, A. P. & Barron, K. E. (2004). Testing moderator and mediator effects in counseling psychology research. *Journal of Counseling Psychology*, 51 (1), 115-134.
- Frese, M. (1999). Social support as a moderator of the relationship between work stressors and psychological dysfunctioning: A longitudinal study with objective measures. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4 (3), 179-192.
- Fuhrer, R., Stansfeld, S. A., Chemali, J. & Shipley, M. J. (1999). Gender, social relations and mental health: Prospective findings from an occupational cohort (Whitehall II study). *Social Science & Medicine*, 48, 77-87.
- Furda, J. & Meijman, T. (1992). Druk en dreiging, sturing of stress. [Demands and threat: The impact of control]. In J. Winnubst & M. Schabracq (Eds.), *Handboek arbeid en gezondheid psychologie. Hoofdthema's* (pp. 127-144). Utrecht: Uitgeverij Lemma.
- Ganster, D. C., Fusilier, M. R. & Mayes, B. T. (1986). Role of social support in the experience of stress at work. *Journal of Applied Psychology*, 71 (1), 102-110.
- Gaunt, R. & Benjamin, O. (2007). Job insecurity, stress and gender: The moderating role of gender ideology. *Community, Work and Family*, 10 (3), 341-355.
- Goldberg, D. P. (1978). *Manual of the General Health Questionnaire*. Windsor, England: NFER Publishing.
- Gore, S. (1985). Social support and styles of coping with stress. In S. Cohen & S. L. Syme (Eds.), *Social support and health* (pp. 263-278). New York: Academic Press.

- Goslinga, S., Hellgren, J., Chirumbolo, A., De Witte, H., Näswall, K. & Sverke, M. (2005). The role of union support in coping with job insecurity: A study among union members from three European countries. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31 (4), 72-78.
- Gottlieb, B. H. & Bergen, A. E. (2010). Social support concepts and measures. *Journal of Psychosomatic Research*, 69 (5), 511-520.
- Greenglass, E. R. (2002). Proactive Coping. In E. Frydenberg (Ed.), *Beyond coping: Meeting goals, visions, and challenges* (pp. 37-62). London: Oxford University Press.
- Greenglass, E. R., Burke, R. J. & Konarski, R. (1997). The impact of social support on the development of burnout in teachers: Examination of a model. *Work & Stress*, 11 (3), 267-278.
- Greenglass, E., Fiksenbaum, L. & Burke, R. J. (1996). Components of social support, buffering effects and burnout: Implications for psychological functioning. *Anxiety, Stress & Coping*, 9 (3), 185-197.
- Greenglass, E., Fiksenbaum, L. & Eaton, J. (2006). The relationship between coping, social support, functional disability and depression in the elderly. *Anxiety, Stress & Coping*, 19 (1), 15-31.
- Greenhalgh, L. & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *The Academy of Management Review*, 9 (3), 438-448.
- Haines, V. A., Beggs, J. J. & Hurlbert, J. S. (2008). contextualizing health outcomes: Do effects of network structure differ for women and men? *Sex Roles*, 59, 164-175.
- Hale, C. J., Hannum, J. W. & Espelage, D. L. (2005). Social support and physical health: The importance of belonging. *Journal of American College Health*, 53 (6), 276-284.
- Halek, M. & Eisenhauer, J. G. (2001). Demography of risk aversion. *The Journal of Risk and Insurance*, 68 (1), 1-24.
- Harris, I., Winkowski, A. M. & Engdahl, B. E. (2007). Types of workplace social support in the prediction of job satisfaction. *The Career Development Quarterly*, 56, 150-157.
- Heaney, C. A., Israel, B. A. & House, J. S. (1994). Chronic job insecurity among automobile workers: Effects on job satisfaction and health. *Social Science & Medicine*, 38 (10), 1431-1437.
- Heaney, C. A., Price, R. H. & Rafferty, J. (1995). Increasing coping resources at work: A field experiment to increase social support, improve work team functioning, and enhance employee mental health. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 335-352.
- Hellgren, J. & Sverke, M. (2003). Does job insecurity lead to impaired well-being or vice versa? Estimation of cross-lagged effects using latent variable modelling. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 215-236.
- Hellgren, J., Sverke, M. & Isaksson, K. (1999). A two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8 (2), 179-195.
- Himle, D. P., Jayaratne, S. & Thyness, P. (1991). Buffering effects of four social support types on burnout among social workers. *Social Work Research & Abstracts*, 27 (1), 22-27.
- House, J. S. (1987). Social support and social structure. *Sociological Forum*, 2 (1), 135-146.
- Jackson, P. B. (1992). Specifying the buffering hypothesis: Support, strain, and depression. *Social Psychology Quarterly*, 55 (4), 363-378.
- Jahoda, M. (1982). *Employment and unemployment: A social-psychological analysis*. Cambridge: University Press.

- Kalliath, T. J., O'Driscoll, M. P., & Brough, P. (2004). A confirmatory factor analysis of the General Health Questionnaire-12. *Stress and Health*, 20(1), 11–20.
- Karademas, E. C. (2006). Self-efficacy, social support and well-being - The mediating role of optimism. *Personality and Individual Differences*, 40 (6), 1281-1290.
- Kausto, J., Elo, A.-L., Lipponen, J. & Elovainio, M. (2005). Moderating effects of job insecurity in the relationships between procedural justice and employee well-being: Gender differences. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 14 (4), 431-452.
- Kinnunen, U., Mauno, S., Nätti, J. & Happonen, M. (1999). Perceived job insecurity: A longitudinal study among finnish employees. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8 (2), 243-260.
- Krantz, D. S., Grunberg, N. E. & Baum, A. (1985). Health psychology. *Annual Review of Psychology*, 36, 349-389.
- Kuhnert, K. W. & Vance, R. J. (1992). Job insecurity and moderators of the relation between job insecurity and employee adjustment. In J. C. Quick, L. R. Murphy & J. J. Hurrell (Eds.), *Stress & well-being at work: Assessments and interventions for occupational mental health* (pp. 48–63). Washington, DC: American Psychological Association.
- La Rocco, J. M., House, J. S. & French, J. R. P. (1980). Social Support, occupational stress, and health. *Journal of Health and Social Behavior*, 21 (3), 202-218.
- La Rocco, J. M. & Jones, A. P. (1978). Co-worker and leader support as moderators of stress-strain relationships in work situations. *Journal of Applied Psychology*, 63 (5), 629-634.
- Larson, J. H., Wilson, S. M. & Beley, R. (1994). The impact of job insecurity on marital and family relationships. *Family Relations*, 43 (2), 138-143.
- Lazarus, R. S. (1991). *Emotion and adaptation*. London: Oxford University Press.
- Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer.
- Lim, V. K. G. (1996). Job insecurity and its outcomes: Moderating effects of work-based and nonwork-based social support. *Human Relations*, 49 (2), 171-194.
- Lim, V. K. G. (1997). Moderating effects of work-based support on the relationship between job insecurity and its consequences. *Work & Stress*, 11 (3), 251-266.
- Mak, A. S. & Mueller, J. (2000). Job insecurity, coping resources and personality dispositions in occupational strain. *Work & Stress*, 14 (4), 312-328.
- Mäkikangas, A. & Kinnunen, U. (2003). Psychosocial work stressors and well-being: Self-esteem and optimism as moderators in a one-year longitudinal sample. *Personality and Individual Differences*, 35, 537-557.
- Marcelissen, F. H. G., Winnubst, J. A. M., Buunk, B. & de Wolff, C. J. (1988). Social support and occupational stress: A causal analysis. *Social Science & Medicine*, 26 (3), 365-373.
- Mauno, S. & Kinnunen, U. (1999). Job insecurity and well-being: A longitudinal study among male and female employees in finland. *Community, Work and Family*, 2 (2), 147-171.
- Mauno, S. & Kinnunen, U. (2002). Perceived job insecurity among dual-earner couples: Do ist antecedents vary according to gender, economic sector and the measure used? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, 295-314.
- Menéndez, M., Benach, J., Muntaner, C., Amable, M. & O'Campo, P. (2007). Is precarious employment more damaging to women's health than men's? *Social Science & Medicine*, 64, 776-781.

- Mohr, G. B. (2000). The changing significance of different stressors after the announcement of bankruptcy: A longitudinal investigation with special emphasis on job insecurity. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 337-359.
- Monnier, J., Stone, B. K., Hobfoll, S. E. & Johnson, R. J. (1998). How antisocial and prosocial coping influence the support process among men and women in the U.S. postal service. *Sex Roles*, 39 (1/2), 1-20.
- Muñoz de Bustillo, R. & De Pedraza, P. (2010). Determinants of job insecurity in five European countries. *European Journal of Industrial Relations*, 16 (1), 5-20.
- Näswall, K. & De Witte, H. (2003). Who feels insecure in Europe? Predicting job insecurity from background variables. *Economic and Industrial Democracy*, 24 (2), 189-215.
- Näswall, K., Sverke, M. & Hellgren, J. (2005a). The moderating effects of work-based and non-work based support on the relation between job insecurity and subsequent strain. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31 (4), 57-64.
- Näswall, K., Sverke, M. & Hellgren, J. (2005b). The moderating role of personality characteristics on the relationship between job insecurity and strain. *Work & Stress*, 19 (1), 37-49.
- Neuberger, O. & Allerbeck, M. (1978). *Messung und Analyse der Arbeitszufriedenheit: Erfahrungen mit dem "Arbeitsbeschreibungs-Bogen (ABB)"*. Bern: Hans Huber.
- Pearce, J. L. (1998). Job insecurity is important but not for the reasons you might think: The example of contingent workers. In C. L. Cooper & D. M. Rousseau (Eds.), *Trends in organizational behavior* (Vol. 5, pp. 31-46). New York, NY: Wiley.
- Pearlin, L. I. & Schooler, C. (1978). The structure of coping. *Journal of Health and Social Behavior*, 19 (1), 2-21.
- Reevy, G. M. & Maslach, C. (2001). Use of social support: Gender and personality differences, 44 (7-8), 437-460.
- Richter, A., Näswall, K. & Sverke, M. (2010). Job insecurity and its relation to work-family conflict: Mediation with a longitudinal data set. *Economic and Industrial Democracy*, 31 (2), 265-280.
- Rigotti, T., Mohr, G., Clinton, M. & Guest, D. (2010). Investigating the experience of temporary working. In D. Guest, K. Isaksson & H. De Witte (Eds.), *Employment Contracts, Psychological Contracts and Worker Well-Being: An International Study* (pp. 25-44). Oxford: Oxford University Press.
- Rosenblatt, Z., Talmud, I. & Ruvio, A. (1999). A gender-based framework of the experience of job insecurity and its effects on work attitudes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8 (2), 197-217.
- Rosenthal, K. R., Gesten, E. L. & Shiffman, S. (1986). Gender and sex role differences in the perception of social support. *Sex Roles*, 14 (9/10), 481-499.
- Roskies, E. & Louis-Guerin, C. (1990). Job insecurity in managers: Antecedents and consequences. *Journal of Organizational Behavior*, 11, 345-359.
- Schaefer, C., Coyne, J. C. & Lazarus, R. S. (1981). The health-related functions of social support. *Journal of Behavioral Medicine*, 4 (4), 381-406.
- Scheck, C. L., Kinicki, A. J. & Davy, J. A. (1997). Testing the mediating processes between work stressors and subjective well-being. *Journal of Vocational Behaviour*, 50, 96-123.
- Schwarzer, R. & Taubert, S. (2002). Tenacious goal pursuits and striving toward personal growth: Proactive coping. In E. Frydenberg (Ed.), *Beyond coping: Meeting goals, visions, and challenges* (pp. 19-35). London: Oxford University Press.

- Shumaker, S. A. & Hill, D. R. (1991). Gender differences in social support and physical health. *Health Psychology, 10* (2), 102-111.
- Shupe, E. I. (2005). Role-related stress experienced by temporary employees. In A.-S. G. Antoniou & C. L. Cooper (Eds.), *Research companion to organizational health psychology* (pp. 314-332). Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Stokes, J. P. & Grimard Wilson, D. (1984). The Inventory of Socially Supportive Behaviors: Dimensionality, prediction, and gender differences. *American Journal of Community Psychology, 12* (1), 53-69.
- Sverke, M. & Hellgren, J. (2002). The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium. *Applied Psychology: An international review, 51* (1), 23-42.
- Sverke, M., Hellgren, J. & Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology, 7* (3), 242-264.
- Sverke, M., Hellgren, J. & Näswall, K. (2006). *Job insecurity: A literature review* (Report No 1:2006). Stockholm: National Institute for Working Life.
- Sverke, M., Hellgren, J., Näswall, K., Chirumbolo, A., De Witte, H. & Goslinga, S. (2004). *Job insecurity and union membership: European unions in the wake of flexible production*. Brussels: P.I.E.-Peter Lang.
- Sykes, I. J. & Eden, D. (1985). Transitional stress, social support, and psychological strain. *Journal of Occupational Behaviour, 6* (4), 293-298.
- Thoits, P. A. (1995). Stress, coping, and social support processes: Where are we? What next? *Journal of Health and Social Behavior, 35*, 53-79.
- Turner, R. J. & Marino, F. (1994). Social support and social structure: A descriptive epidemiology. *Journal of Health and Social Behavior, 35* (3), 193-212.
- Vermeulen, M. & Mustard, C. (2000). Gender differences in job strain, social support at work, and psychological distress. *Journal of Occupational Health Psychology, 5* (4), 428-440.
- Viswesvaran, C., Sanchez, J. I. & Fisher, J. (1999). The role of social support in the process of work stress: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behaviour, 54*, 314-334.
- Watson, D. & Pennebaker, J. W. (1989). Health complaints, stress, and distress: Exploring the central role of negative affectivity. *Psychological Review, 96* (2), 234-254.
- Wohlgemuth, E. & Betz, N. E. (1991). Gender as a moderator of the relationships of stress and social support to physical health in college students. *Journal of Counseling Psychology, 38* (3), 367-374.
- World Health Organization (n. d.). Constitution of the World Health Organization. Zugriff am 25.02.2012 unter <http://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd47/EN/constitution-en.pdf>.

VII. Tabellen

Tabelle 1. <i>Mittelwerte, Standardabweichungen und Interkorrelationen der verwendeten Skalen und Items</i>	57
Tabelle 2. <i>Zusammenfassung der hierarchischen Regressionsanalyse zur Vorhersage der Variable Arbeitsplatzunsicherheit mit den Prädiktoren soziale Unterstützung und Geschlecht</i>	60
Tabelle 3. <i>Zusammenfassung der hierarchischen Regressionsanalyse zur Vorhersage der Variable Arbeitsplatzunsicherheit mit den Prädiktoren emotionale, informative und praktische Unterstützung und Geschlecht</i>	63
Tabelle 4. <i>Zusammenfassung der hierarchischen Regressionsanalyse zur Vorhersage der Variablen Jobzufriedenheit, Lebenszufriedenheit und mentale Gesundheit mit den Prädiktoren Arbeitsplatzunsicherheit und soziale Unterstützung</i>	68
Tabelle 5. <i>Zusammenfassung der hierarchischen Regressionsanalyse zur Vorhersage der Variable Jobzufriedenheit mit den Prädiktoren Arbeitsplatzunsicherheit und soziale Unterstützung</i>	71
Tabelle 6. <i>Zusammenfassung der hierarchischen Regressionsanalyse zur Vorhersage der Variable Lebenszufriedenheit mit den Prädiktoren Arbeitsplatzunsicherheit und soziale Unterstützung</i>	74
Tabelle 7. <i>Zusammenfassung der hierarchischen Regressionsanalyse zur Vorhersage der Variable mentale Gesundheit mit den Prädiktoren Arbeitsplatzunsicherheit und soziale Unterstützung</i>	77
Tabelle 8. <i>Zusammenfassung der hierarchischen Regressionsanalyse zur Vorhersage der Variablen Jobzufriedenheit, Lebenszufriedenheit und mentale Gesundheit mit den Prädiktoren Arbeitsplatzunsicherheit und emotionale, informative und praktische Unterstützung</i>	82

Tabelle 9. Zusammenfassung der hierarchischen Regressionsanalyse zur Vorhersage der Variable Jobzufriedenheit mit den Prädiktoren Arbeitsplatzunsicherheit und emotionale, informative und praktische Unterstützung	86
Tabelle 10. Zusammenfassung der hierarchischen Regressionsanalyse zur Vorhersage der Variable Lebenszufriedenheit mit den Prädiktoren Arbeitsplatzunsicherheit und emotionale, informative und praktische Unterstützung	90
Tabelle 11. Zusammenfassung der hierarchischen Regressionsanalyse zur Vorhersage der Variable mentale Gesundheit mit den Prädiktoren Arbeitsplatzunsicherheit und emotionale, informative und praktische Unterstützung	94

VIII. Abbildungen

Abbildung 1. Effekte sozialer Unterstützung im Zusammenhang mit Stress: a) Direkter Effekt auf Stressor, b) Moderatoreffekt auf Zusammenhang zwischen Stressor und Wohlbefinden, c) Direkter Effekt auf das Wohlbefinden.....	31
Abbildung 2. Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Lebenszufriedenheit für niedrige und hohe soziale Unterstützung.	64

IX. Anhang

A Fragebogen



Sehr geehrte Teilnehmerin, sehr geehrter Teilnehmer!

Dieser Fragebogen ist Teil einer international durchgeführten Studie, in deren Rahmen Einflussfaktoren auf das Wohlbefinden untersucht werden.

Da diese Studie ohne Ihr Mitwirken nicht möglich ist, möchten wir uns bereits jetzt bei Ihnen für Ihre Teilnahme bedanken!

Die Bearbeitung des Fragebogens wird ca. 30-40 Minuten Zeit in Anspruch nehmen. Wir bitten Sie, gewissenhaft zu antworten und den Fragebogen vollständig auszufüllen.

Alle Ihre Angaben werden selbstverständlich vertraulich und anonym behandelt. Jeglicher Zusammenhang zwischen den gesammelten Daten und Ihrer Person ist für uns weder wichtig noch nachvollziehbar.

Das Forschungsteam des Instituts für Wirtschaftspsychologie, Universität Wien.

Kontakt: matthias.bauer@univie.ac.at

Wir bitten Sie nun mit den demographischen Fragen auf der nächsten Seite fortzufahren.

1. Geschlecht?	<input type="checkbox"/> Männlich <input type="checkbox"/> Weiblich	
2. Wie alt sind Sie?	_____ Jahre	
3. In welchem Land leben Sie?	<input type="checkbox"/> Österreich <input type="checkbox"/> Deutschland <input type="checkbox"/> Andere: _____	
4. In welcher Stadt leben Sie?	_____	
5. Ihr Familienstand?	<input type="checkbox"/> Verheiratet <input type="checkbox"/> Single <input type="checkbox"/> Verwitwet <input type="checkbox"/> In Partnerschaft <input type="checkbox"/> Getrennt lebend oder geschieden	
6. Wie viele Kinder leben in Ihrem Haushalt?	_____	
7. Alter des jüngsten in Ihrem Haushalt lebenden Kindes?	<input type="checkbox"/> 0-3 Jahre <input type="checkbox"/> 3-6 Jahre <input type="checkbox"/> 6-18 Jahre <input type="checkbox"/> Über 18 Jahre	
8. Wie viele Personen leben insgesamt in Ihrem Haushalt? (z.B. Familie, Wohngemeinschaft)	_____	
9. Wie viele dieser Personen – Sie ausgenommen – sind finanziell von Ihnen abhängig? (z.B. Kinder, Eltern, Ehepartner, etc.)	_____	
10. Wie viele Personen unterstützen Sie insgesamt finanziell? (z.B. Kinder, Partner bzw. Ex-Partner, Eltern, etc.)	_____	
11. Ihr Ausbildungsstand? (bzw. höchste abgeschlossene Ausbildung)	<input type="checkbox"/> Pflichtschule <input type="checkbox"/> Lehre mit Berufsschule <input type="checkbox"/> Fach-/Handelsschule ohne Matura <input type="checkbox"/> Höhere Schule mit Matura <input type="checkbox"/> Studium an Universität oder Fachhochschule <input type="checkbox"/> Doktoratsstudium	
12. Sind Sie Student/Studentin?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein	
13. Falls sie studieren: Wie viele Stunden pro Woche wenden Sie durchschnittlich für Ihr Studium auf? (Inkl. Vorlesungen, Seminare, Lernen, ...)	_____ Std./Woche	
14. Wie ist Ihre derzeitige Wohnsituation? (Wählen Sie bitte alles aus, was zutrifft)	<input type="checkbox"/> Allein lebend <input type="checkbox"/> Lebe mit (Ehe)Partner <input type="checkbox"/> Lebe mit Verwandten (ausgenommen Partner und Kinder) <input type="checkbox"/> Lebe in Wohngemeinschaft <input type="checkbox"/> Lebe mit Kindern <input type="checkbox"/> Andere, und zwar: _____	
15. Hat sich Ihre Wohnsituation in den letzten Jahren verändert?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein	
16. Sollte sich Ihre Wohnsituation in den letzten Jahren verändert haben: Wie war sie dann vor der Veränderung? (Wählen Sie bitte alles aus, was zutrifft)	<input type="checkbox"/> Allein lebend <input type="checkbox"/> Lebte mit (Ehe)Partner <input type="checkbox"/> Lebte mit Verwandten (ausgenommen Partner und Kinder) <input type="checkbox"/> Lebte in Wohngemeinschaft <input type="checkbox"/> Lebte mit Kindern <input type="checkbox"/> Andere und zwar: _____	
17. Wie hoch ist in etwa Ihr monatliches Einkommen nach Steuern? (inklusive regelmäßiger Transferzahlungen wie Familienbeihilfe, Arbeitslosengeld, etc.)	_____ €	
18. Wie viel sparen/investieren Sie durchschnittlich pro Monat? Bitte teilen Sie diesen Betrag entsprechend der folgenden Kategorien ein:	<input type="checkbox"/> Giro- und Sparkonten _____ € <input type="checkbox"/> Wertpapiere, Aktien, Investmentzertifikate _____ € <input type="checkbox"/> Lebensversicherungen _____ € <input type="checkbox"/> Bausparverträge _____ € <input type="checkbox"/> Private Pensionsvorsorge _____ € <input type="checkbox"/> Andere Spar- und Anlageformen; und zwar: _____ €	

19. Sparen Sie zur Zeit...	
... für eine geplante Investition (Auto, Immobilien, Schönheitsoperation, Reise, etc.)	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
... um einen Sicherheitspuffer anzulegen	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
... zum Vermögensaufbau	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
... als Vorsorge (Kinder, Alter, Krankheit, etc.)	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
... für Sonstiges: und zwar _____	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
20. Wie hoch sind Ihre monatlichen Ausgaben durchschnittlich? Bitte teilen Sie diesen Betrag in folgende Kategorien ein:	
Wohnen, Energie, Kommunikation (Miete, Haushaltsversicherung, Strom, Gas, Telefon, Internet, Fernsehen, etc.)	_____ €
Kreditrückzahlungen (Leasing, Hypothekarkredite, etc.) sowie andere regelmäßige Zahlungen (Unterhaltszahlungen, Schulgeld, etc.)	_____ €
Verkehr (Benzin, Kfz-Versicherung, öffentliche Verkehrsmittel, etc.)	_____ €
Bekleidung, Schuhe	_____ €
Nahrung und Getränke (Supermarkt, Bäckerei, Restaurant, Kantine, etc.)	_____ €
Freizeit und Luxus (Kino, Therme, Fitness, Schmuck, Uhren, Ausgehen, Bücher, Filme, Musik, etc.)	_____ €
21. Wie oft werden Sie voraussichtlich in den nächsten 12 Monaten auf Urlaub fahren?	_____
22. Wie viel Geld veranschlagen Sie für einen durchschnittlichen Urlaub pro Person?	_____ €
23. Wie hoch ist in etwa Ihr kurzfristig verfügbares/liquides Vermögen? (Sparbücher, Girokonten, Bargeld, etc.)	
<input type="checkbox"/> 0-1.000€	<input type="checkbox"/> 1.001-2.000€
<input type="checkbox"/> 2.001-3.000€	<input type="checkbox"/> 3.001-4.000€
<input type="checkbox"/> 4.001-5.000€	<input type="checkbox"/> 5.001-6.000€
<input type="checkbox"/> 6.001-7.000€	<input type="checkbox"/> 7.001-8.000€
<input type="checkbox"/> 8.001-9.000€	<input type="checkbox"/> 9.001-10.000€
<input type="checkbox"/> Mehr als 10.000€	
24. Wie hoch ist in etwa Ihr langfristig veranlagtes Vermögen? (Immobilien, Lebensversicherungen, Bausparverträge, Unternehmensbeteiligungen, etc.)	
<input type="checkbox"/> 0-5.000€	<input type="checkbox"/> 5.001-15.000€
<input type="checkbox"/> 15.001-25.000€	<input type="checkbox"/> 25.001-35.000€
<input type="checkbox"/> 35.001-45.000€	<input type="checkbox"/> 45.001-55.000€
<input type="checkbox"/> 55.001-65.000€	<input type="checkbox"/> 65.001-75.000€
<input type="checkbox"/> 75.001-85.000€	<input type="checkbox"/> 85.001-95.000€
<input type="checkbox"/> Mehr als 95.000€	
25. Wie hoch sind derzeit Ihre Schulden? Bitte teilen Sie den Betrag in folgende Kategorien ein:	
Konsumschulden (z.B. Kreditkarten, Auto, Telefon):	_____ €
Ausbildungsschulden:	_____ €
Hypothek/Mietschulden:	_____ €
Andere, und zwar: _____	_____ €
26. Hat sich Ihre finanzielle Situation in den letzten Jahren verändert?	
<input type="checkbox"/> Stark verschlechtert	<input type="checkbox"/> Verschlechtert
<input type="checkbox"/> Gleich	<input type="checkbox"/> Verbessert
<input type="checkbox"/> Stark verbessert	
27. Wird sich Ihre zukünftige finanzielle Situation in den nächsten paar Jahren verändern?	
<input type="checkbox"/> Stark verschlechtern	<input type="checkbox"/> Verschlechtern
<input type="checkbox"/> Gleich bleiben	<input type="checkbox"/> Verbessern
<input type="checkbox"/> Stark verbessern	
28. Die persönlichen finanziellen Nöte, die Sie im Laufe Ihres Lebens erlebt haben, waren:	
<input type="checkbox"/> Kaum spürbar	<input type="checkbox"/> Mäßig spürbar
<input type="checkbox"/> Ernsthaft spürbar	<input type="checkbox"/> Ich hatte keine finanziellen Nöte
29. Haben Sie schon einmal Insolvenz anmelden müssen?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
	Wenn ja, vor wie vielen Jahren: _____ Jahre(n)
30. Waren Sie innerhalb der letzten 12 Monate arbeitslos?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein

31. Wie sieht Ihr derzeitiges Beschäftigungsverhältnis aus? (Wählen Sie alles aus, was zutrifft)			
<input type="checkbox"/> Angestellte(r)	<input type="checkbox"/> Arbeiter(in)	<input type="checkbox"/> Selbstständige(r)	<input type="checkbox"/> Beamte(r)
<input type="checkbox"/> Freie(r) Dienstnehmer(in)	<input type="checkbox"/> In Pension	<input type="checkbox"/> Arbeitsunfähig	<input type="checkbox"/> Arbeitslos
<input type="checkbox"/> In Ausbildung	<input type="checkbox"/> Beziehe Sozialhilfe	<input type="checkbox"/> Anderes: _____	
Falls Sie derzeit weder selbstständig noch unselbstständig beschäftigt sind, bitte mit Frage 41 fortfahren! Ansonsten beziehen Sie sich bitte bei den folgenden Fragen auf Ihre hauptberufliche Tätigkeit.			
32. In welchem Ausmaß sind Sie beschäftigt? (Selbstständige bitte jene Option ankreuzen, die Ihrer Arbeitszeit entspricht.)			
<input type="checkbox"/> Vollzeit	<input type="checkbox"/> Teilzeit	<input type="checkbox"/> Geringfügig	<input type="checkbox"/> Anderes: _____
33. Ist Ihr derzeitiges Beschäftigungsverhältnis: (Bitte überspringen, falls keine Antwort zutrifft)			
<input type="checkbox"/> Vertrag, befristet	<input type="checkbox"/> Vertrag, unbefristet	<input type="checkbox"/> Zeitarbeit	
34. Welchen Beruf üben Sie aus?	_____		
35. Wie viele Stunden pro Woche gehen Sie durchschnittlich dieser Arbeit nach? (inkl. Überstunden)	_____ Std./Woche		
36. In welcher Branche arbeiten Sie?			
<input type="checkbox"/> Gewerbe und Handwerk	<input type="checkbox"/> Industrie	<input type="checkbox"/> Handel	<input type="checkbox"/> Bank und Versicherung
<input type="checkbox"/> Tourismus und Freizeitwirtschaft	<input type="checkbox"/> Information und Consulting	<input type="checkbox"/> Öffentlicher Sektor	<input type="checkbox"/> Transport und Verkehr
		<input type="checkbox"/> Andere: _____	
37. Haben Sie eine Vorgesetztenfunktion gegenüber anderen Arbeitnehmer/innen?		<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein	
38. Wie lange arbeiten Sie schon in dieser Firma/Organisation? (Angabe bitte in Jahren; wenn weniger als 1 Jahr, bitte in Monaten oder Tagen)		_____ Jahre _____ Monate _____ Tage	
39. Haben Sie zusätzlich zu dieser Stelle andere bezahlte Beschäftigungen?		<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein	
40. Wie viele Stunden pro Woche arbeiten Sie durchschnittlich in dieser zusätzlichen Beschäftigung?		_____ Std./Woche	
41. Wie negativ sind Sie aktuell von der Wirtschaftskrise beeinflusst?			
<input type="checkbox"/> Gar nicht	<input type="checkbox"/> Kaum	<input type="checkbox"/> Mittelmäßig	<input type="checkbox"/> Ziemlich <input type="checkbox"/> Außerordentlich

Unter Umständen würden wir Sie gerne für eine zweite Befragungsrunde wieder kontaktieren. Damit wir Ihre heutigen und Ihre zukünftigen Antworten auf anonyme Art und Weise in Verbindung bringen können, bitten wir Sie einen persönlichen Code nach folgendem Muster zu erstellen.

Der Tag Ihres Geburtstages in Ziffern (z.B. „06“ für 6.Juni 1989)

Der Tag des Geburtstages Ihrer Mutter (z.B. „27“ für den 27.August 1968)

Die ersten 3 Buchstaben des Mädchennamens Ihrer Mutter (Umlaute bitte ausschreiben: ä = ae, etc.; z.B. „FOE“ für Förster)

➔ **06 + 27 + FOE**








Bitte erstellen Sie nun Ihren persönlichen Code.

Code: _____








Wir bitten Sie nun umzublättern und mit dem Fragebogen fortzufahren.

Seite | 4

1. Wie zufrieden fühlen Sie sich gegenwärtig in Bezug auf...

	Sehr unzu- frieden						Sehr zu- frie- den
							
Ihr Leben im Allgemeinen?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
Ihr derzeitiges Familienleben?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
Ihre Freizeit?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
Ihren derzeitigen Gesundheitszustand und Ihr Wohlbefinden?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
das Gleichgewicht zwischen Arbeit und Freizeit?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
die finanzielle Lage Ihres Haushalts?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7

2. Bitte geben Sie an wie weit die folgenden Aussagen über Ihre Arbeit zutreffen.

	Sehr unzu- frieden						Sehr zu- frie- den
							
Alles in allem: Wie zufrieden sind Sie mit...	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
... Ihren Kolleg/innen?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
... Ihrem Vorgesetzten?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
... Ihrer Tätigkeit?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
... den Arbeitsbedingungen?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
... der Organisation und Leitung?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
... Ihren Entwicklungsmöglichkeiten?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
... Ihrer Bezahlung?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
Wenn Sie nun an alles denken, was für Ihre Arbeit eine Rolle spielt (z.B. die Tätigkeit, die Arbeitsbedingungen, die Kollegen, die Arbeitszeit usw.), wie zufrieden sind Sie dann <u>insgesamt</u> mit Ihrer Arbeit?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7

3. In der folgenden Liste finden Sie Aussagen dazu, wie man die Arbeit erleben kann. Kreuzen Sie bitte das für Sie Zutreffende an.

	Nie	Fast nie (ein paar Mal im Jahr oder weniger)	Ab und zu (einmal im Monat oder weniger)	Regelmäßig (ein paar Mal im Monat)	Häufig (einmal in der Woche)	Sehr häufig (ein paar Mal in der Woche)	Immer (jeden Tag)
	---	--	-	~	+	++	+++
Meine Arbeit ist eine Herausforderung für mich.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
Meine Arbeit inspiriert mich.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
Ich bin von meiner Arbeit begeistert.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
Ich bin stolz auf meine Arbeit.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
Meine Arbeit ist nützlich und sinnvoll.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
Bei meiner Arbeit bin ich voll überschäumender Energie.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
Beim Arbeiten fühle ich mich fit und tatkräftig.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
Wenn ich morgens aufstehe, freue ich mich auf meine Arbeit.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
Wenn ich arbeite, kann ich für sehr lange Zeit dran bleiben.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
Bei meiner Arbeit bin ich geistig sehr widerstandsfähig.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
Bei meiner Arbeit halte ich immer durch, auch wenn es mal nicht so gut läuft.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7

4. Bitte geben Sie an, inwiefern Sie folgenden Aussagen zustimmen.

	Trifft überhaupt nicht zu	Trifft kaum zu	Weder noch	Trifft teilweise zu	Trifft vollkommen zu
	--	-	~	+	++
Es kann sein, dass ich meinen Job bald verliere.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Ich bin sicher, dass ich meinen Job behalten kann.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Ich bin mir unsicher, was die Zukunft meines Jobs betrifft.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Ich denke, dass ich meinen Job in naher Zukunft verliere.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Ich bin optimistisch, dass ich einen anderen Job finde, wenn ich danach suche.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Wenn ich diesen Job verlieren würde, würde ich leicht einen anderen Job finden.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Wenn ich wollte, kann ich leicht zu einem anderen Arbeitgeber wechseln.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Ich bin überzeugt, dass ich schnell einen vergleichbaren Job bekommen könnte.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

5. Geben Sie bitte für die folgenden Aussagen an, wie sehr Sie diesen zustimmen.

	Stimme überhaupt nicht zu	Stimme eher nicht zu	Stimme eher zu	Stimme ausgesprochen zu
	--	-	+	++
Die Aufgabe einer Frau ist es, den Haushalt zu führen und nicht in einem Büro oder Geschäft zu arbeiten.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
Eine Frau mit Familie hat keine Zeit, um außer Haus zu arbeiten.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
Berufstätigkeit von Müttern führt zu mehr jugendlicher Kriminalität.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
Es ist besser, wenn der Mann das Geld verdient und die Frau sich um den Haushalt und die Familie kümmert.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
Frauen sind glücklich, wenn sie zu Hause bleiben und sich um ihre Kinder kümmern.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄

6. Wir möchten gerne etwas über Ihre derzeitige Gesundheit wissen. Welche Aussagen treffen auf Sie zu?

	Nie					Ständig
Waren Sie in letzter Zeit...	---	--	-	+	++	+++
... fähig sich zu konzentrieren, egal was Sie gerade gemacht haben?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
... schlaflos vor Sorgen?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
... der Meinung nützlich zu sein?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
... fähig Entscheidungen zu treffen?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
... ständig unter Druck?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
... der Meinung Ihre Probleme nicht bewältigen zu können?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
... dazu in der Lage, Ihre alltäglichen Aktivitäten zu genießen?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
... fähig sich Ihren Problemen zu stellen?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
... unglücklich und niedergeschlagen?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
... dabei Ihr Vertrauen in sich selbst zu verlieren?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
... dabei sich als wertlose Person zu fühlen?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
... einigermaßen glücklich in Anbetracht der Umstände?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆

7. Bitte geben Sie für jede der folgenden Aussagen an, wie sehr sie auf Ihre Gefühle zutrifft.

	Trifft überhaupt nicht zu	Trifft kaum zu	Weder noch	Trifft teilweise zu	Trifft voll- kommen zu
	--	-	~	+	++
Ich fühle mich unwohl mit der Höhe meiner Schulden.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
Ich mache mir Sorgen über die Rückzahlung meiner Kredite.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
Ich mache mir Sorgen über das Bezahlen meiner Rechnungen.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
Ich denke, ich stehe finanziell gut da.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
Ich denke oft über meine Schulden nach.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
Ich hatte mit anderen (z.B. Eltern, Partner, Freunden, für mich wichtigen anderen Menschen) schon Streit über das Ausmaß meiner Ausgaben.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
In fünf Jahren werde ich nicht verschuldet sein.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
In einem Jahr werde ich nicht verschuldet sein.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅

8. Wie fühlen Sie sich, wenn Sie an Ihre momentane finanzielle Situation denken?

Wie sehr fühlen Sie sich verunsichert?	Überhaupt nicht	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	Sehr verun- sichert	<input type="checkbox"/> ₅
Wie gefährdet fühlen Sie sich?	Überhaupt nicht	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	Sehr gefährdet	<input type="checkbox"/> ₅
Wie sehr fühlen Sie sich bedroht?	Überhaupt nicht	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	Sehr bedroht	<input type="checkbox"/> ₅
Wie besorgt sind Sie über Ihre finanzielle Lage?	Überhaupt nicht	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	Sehr besorgt	<input type="checkbox"/> ₅
Wie häufig denken Sie über Ihre finanzielle Lage nach?	Überhaupt nicht	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	Sehr oft	<input type="checkbox"/> ₅
Wie hoch ist die Wahrscheinlichkeit, dass Sie Insolvenz anmelden müssen, um mit ihren Schulden zurechtzukommen?	Sehr unwahr- scheinlich	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	Sehr wahr- scheinlich	<input type="checkbox"/> ₅

9. Wie oft mussten Sie oder Ihre Familie während der letzten Jahre folgendes tun:

	Nie	Manch- mal	Häufig	Sehr häufig
	--	-	+	++
Soziale Aktivitäten und Ausgaben für Unterhaltung einschränken?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
Ausgaben für wichtige Anschaffungen im Haushalt aufschieben?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
Ausgaben für Kleidung aufschieben?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
Art der Fortbewegung ändern, um Geld zu sparen?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
Lebensmittelkäufe oder Essgewohnheiten ändern, um Geld zu sparen?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
Ausgaben für wohltätige Zwecke kürzen?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
Haushaltsgeld kürzen?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
Besitztümer verkaufen?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
Medizinische Untersuchungen aufschieben, um Geld zu sparen?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
Einen zusätzlichen Job annehmen, um Ausgaben decken zu können?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄

10. Hier ist eine Liste von Aussagen zu Ihren generellen Gefühlen. Bitte füllen Sie aus:

	Trifft gar nicht zu			Trifft voll und ganz zu
	--	-	+	++
Alles in allem bin ich mit mir selbst zufrieden.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
Hin und wieder denke ich, dass ich gar nichts taue.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
Ich besitze eine Reihe guter Eigenschaften.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
Ich kann vieles genauso gut wie die meisten anderen Menschen auch.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
Ich fürchte, es gibt nicht viel, worauf ich stolz sein kann.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
Ich fühle mich von Zeit zu Zeit richtig nutzlos.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
Ich halte mich für einen wertvollen Menschen, jedenfalls bin ich nicht weniger wertvoll als andere auch.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
Ich wünschte, ich könnte vor mir selbst mehr Achtung haben.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
Alles in allem neige ich dazu, mich für einen Versager zu halten.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
Ich habe eine positive Einstellung zu mir selbst gefunden.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄

11. Geben Sie bitte für jede der folgenden Aussagen an, wie typisch dieses Verhalten für Sie ist.

	Überhaupt nicht typisch für mich	Nur wenig typisch für mich	Ziemlich typisch für mich	Sehr typisch für mich	Äußerst typisch für mich
	--	-	~	+	++
Wenn ich nicht genug Zeit habe, alles zu erledigen, mache ich mir darüber keine Sorgen.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
Meine Sorgen wachsen mir über den Kopf.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
Ich neige nicht dazu, mir über Dinge Sorgen zu machen.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
Viele Situationen machen mir Sorgen.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
Ich weiß, ich sollte mir keine Sorgen machen, aber ich kann nichts dagegen machen.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
Wenn ich unter Druck stehe, mache ich mir viele Sorgen.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
Über irgendetwas mache ich mir immer Sorgen.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
Mir fällt es leicht, sorgenvolle Gedanken zu vertreiben.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
Sobald ich eine Aufgabe beendet habe, fange ich an, mir über all das Sorgen zu machen, was ich sonst noch tun muss.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
Ich mache mir nie über etwas Sorgen.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
Wenn ich in einer Angelegenheit nichts mehr tun kann, dann kümmere ich mich auch nicht mehr darum.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
Ich war schon immer jemand, der sich viel Sorgen macht.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
Mir fällt auf, dass ich mir über einiges Sorgen gemacht habe.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
Wenn ich erst einmal anfangen, mir Sorgen zu machen, kann ich nicht mehr damit aufhören.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
Ich mache mir die ganze Zeit über Sorgen.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
Ich mache mir über Vorhaben so lange Sorgen, bis sie komplett erledigt sind.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅

12. Im Folgenden fragen wir danach, wie Sie in letzter Zeit mit Stress umgegangen sind. Lesen Sie jede Aussage sorgfältig und geben Sie bitte an, ob Sie bei Stress auf diese Art und Weise gehandelt haben.

	Ich habe nie so gehandelt	Ich habe ab und zu so gehandelt	Ich habe durchschnittlich häufig so gehandelt	Ich habe häufig so gehandelt
	--	-	+	++
Ich habe versucht, die Dinge von einer positiveren Seite zu betrachten.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
Ich habe versucht, etwas Gutes in dem zu finden, was mir passiert.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄

13. Bitte geben Sie an, wie sehr diese Aussagen auf Sie zutreffen.

	Stimmt nicht	Stimmt kaum	Stimmt eher	Stimmt genau
	--	-	+	++
Wenn sich Widerstände auftun, finde ich Mittel und Wege, mich durchzusetzen.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
Die Lösung schwieriger Probleme gelingt mir immer, wenn ich mich darum bemühe.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
Es bereitet mir keine Schwierigkeiten, meine Absichten und Ziele zu verwirklichen.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
In unerwarteten Situationen weiß ich immer, wie ich mich verhalten soll.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
Auch bei überraschenden Ereignissen glaube ich, dass ich gut mit ihnen zurechtkommen kann.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
Schwierigkeiten sehe ich gelassen entgegen, weil ich meinen Fähigkeiten immer vertrauen kann.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
Was auch immer passiert, ich werde schon klarkommen.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
Für jedes Problem kann ich eine Lösung finden.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
Wenn eine neue Sache auf mich zukommt, weiß ich, wie ich damit umgehen kann.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
Wenn ein Problem auftaucht, kann ich es aus eigener Kraft meistern.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄

14. Wie sehr litten Sie in den letzten sieben Tagen unter ...?

	Überhaupt nicht	Ein wenig	ziemlich	stark	Sehr stark
	--	-	~	+	++
... Einsamkeitsgefühlen.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
... Schwermut.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
... dem Gefühl sich für nichts zu interessieren.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
... einem Gefühl der Hoffnungslosigkeit angesichts der Zukunft.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
... dem Gefühl wertlos zu sein.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
... dem Gefühl, dass Ihnen etwas Schlimmes passieren wird.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
... Gedanken sich das Leben zu nehmen.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
... Nervosität oder innerem Zittern.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
... plötzlichem Erschrecken ohne Grund.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
... Furchtsamkeit.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
... dem Gefühl, angespannt oder aufgeregt zu sein.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
... Schreck- und Panikanfällen.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
... so starker Ruhelosigkeit, dass Sie nicht stillsitzen konnten.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅

15. Geben Sie bitte an, wie sehr diese Aussagen auf Sie zutreffen.

	Stimmt nicht	Stimmt kaum	Stimmt eher	Stimmt genau
	--	-	+	++
Ich bin ein Mensch, der Verantwortung übernimmt.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Ich überlasse die Dinge sich selbst.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Nachdem ich ein Ziel erreicht habe, suche ich nach einem neuen, noch ehrgeizigeren Ziel.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Ich liebe Herausforderungen und kämpfe gerne gegen Widrigkeiten an.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Ich habe meine Träume klar vor Augen und versuche diese auch zu realisieren.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Trotz vieler Rückschläge bekomme ich üblicherweise was ich will.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Ich versuche genau herauszufinden, was ich brauche, um erfolgreich zu sein.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Ich suche immer nach Wegen Hindernisse zu umgehen; nichts kann mich wirklich stoppen.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Ich stecke meine Ziele nicht allzu hoch, um nicht zu scheitern.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Wenn ich mich für eine Stelle bewerbe, dann erwarte ich diese auch zu bekommen.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Ich lerne aus Misserfolgen.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Wenn mir jemand sagt, ich könne etwas nicht, tue ich es erst recht.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Wenn ich ein Problem habe, versuche ich es aktiv zu lösen.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Wenn ich ein Problem habe, sehe ich mich üblicherweise nicht in der Lage es zu lösen.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4

16. Bitte geben Sie anhand der unten aufgeführten Skala an, wie sich die Menschen um Sie herum im Allgemeinen benehmen.

	Gar nicht	Kaum	Etwas	Sehr
	--	-	+	++
Wie sehr bemühen sich andere Menschen, um es Ihnen leichter zu machen?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Wie sehr stehen Ihnen andere Menschen mit Rat und Tat hilfreich zur Seite?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Wie sehr werden Sie von anderen Menschen unterstützt, wenn die Dinge schwierig werden?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Wie viel nützliche Information bekommen Sie von anderen Menschen, wenn Sie sie wirklich brauchen?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Wie sehr können Sie sich darauf verlassen, dass andere Ihnen helfen, wenn Sie es am meisten brauchen?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Wie viel nützliches Feedback bekommen Sie von anderen Menschen?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Wie leicht ist es für Sie anderen Menschen zu vertrauen?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Wie sehr sind andere Menschen bereit sich Ihre Probleme anzuhören?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Wie sehr wecken andere Menschen Ihre Lebensgeister, wenn Sie sich schlecht fühlen?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4

17. Im Folgenden finden Sie einige Aussagen zu Gefühlen, die sich auf Ihre Arbeit beziehen. Falls bei Ihnen das angesprochene Gefühl nie auftritt, kreuzen Sie bitte "nie" an. Falls das angesprochene Gefühl bei Ihnen auftritt bzw. Sie das Gefühl kennen, geben Sie bitte an wie häufig das Gefühl bei Ihnen auftritt.

Wie oft haben Sie das Gefühl?

	nie	sehr selten	eher selten	manchmal	eher oft	sehr oft
	---	--	-	~	+	++
Ich fühle mich durch meine Arbeit gefühlsmäßig erschöpft.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
Am Ende eines Arbeitstages fühle ich mich verbraucht.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
Ich fühle mich wieder müde, wenn ich morgens aufstehe und den nächsten Arbeitstag vor mir habe.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
Den ganzen Tag zu arbeiten ist für mich wirklich anstrengend.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
Ich kann die Probleme, die in meiner Arbeit entstehen, effektiv lösen.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
Ich fühle mich durch meine Arbeit ausgebrannt.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
Ich habe das Gefühl, dass ich einen effektiven Beitrag für dieses Unternehmen leiste.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
Seit ich in diesem Unternehmen arbeite, habe ich weniger Interesse an meiner Arbeit.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
Meine Begeisterung für meine Arbeit hat abgenommen.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
Ich leiste meiner Meinung nach gute Arbeit.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
Ich bin guter Stimmung, wenn ich in meiner Arbeit etwas erreicht habe.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
Ich habe in dieser Arbeit viele lohnenswerte Dinge erreicht.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
Ich möchte nur meine Arbeit tun und in Ruhe gelassen werden.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
Ich bin zynischer darüber geworden, ob ich mit meiner Arbeit irgendeinen Beitrag leiste.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
Ich bezweifle die Bedeutung meiner Arbeit.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
Bei meiner Arbeit bin ich sicher, dass ich die Dinge effektiv erledige.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆

18. Teilen Sie uns bitte Ihre Gefühle zu Ihrer derzeitigen finanziellen Situation mit.

	Gar nicht				Äußerst
	--	-	~	+	++
unglücklich	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
verwirrt	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
verärgert	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
deprimiert	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
verblüfft	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
griesgrämig	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
entmutigt	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
fix und fertig	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
verbittert	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
irritiert	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
habe Probleme einzuschlafen	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
unsicher über Dinge	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
munter	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
erschöpft	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
hilflos	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
unfähig sich zu konzentrieren	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
habe Selbstmordgedanken	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
angespannt	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
aktiv	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
ermüdet	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
unbehaglich	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

	Gar nicht				Äußerst
	--	-	~	+	++
fröhlich	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
lustlos	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
nervös	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
wutent-brannt	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
minder-wertig	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
wütend	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
genervt	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
energisch	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
ermattet	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
ruhelos	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
voller Elan	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
miserabel	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
ängstlich	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
traurig	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
wertlos	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
verdrießlich	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
hoffnungs-los	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
achtlos	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
nachtragend	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
stark	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

B Abstract deutsch

Arbeitsplatzunsicherheit ist ein weitverbreiteter Stressor des heutigen Arbeitslebens, der schwerwiegende Konsequenzen für das Wohlbefinden der Beschäftigten, aber auch für die Unternehmen und die gesamte Gesellschaft hat. Die vorliegende Arbeit untersucht den Effekt sozialer Unterstützung auf das Empfinden von Arbeitsplatzunsicherheit sowie auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Jobzufriedenheit, Lebenszufriedenheit und mentaler Gesundheit. Zusätzlich wurden mögliche Unterschiede zwischen emotionaler, informativer und praktischer Unterstützung sowie Geschlechtsunterschiede überprüft. Die Ergebnisse, die auf einer Stichprobe von $N = 381$ in Österreich Beschäftigten basieren, zeigen, dass mehr soziale Unterstützung mit weniger Arbeitsplatzunsicherheit einhergeht. Ein Moderatoreffekt von sozialer Unterstützung auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Lebenszufriedenheit konnte ebenfalls gefunden werden, allerdings weist dieser nicht in die erwartete Richtung.

C Abstract english

Job insecurity is a prevalent stressor in today's working life which has serious consequences for the employees' well-being and therefore also for organizations and the society. The present study investigates the effect of social support on job insecurity and on the relationship between job insecurity and job satisfaction, life satisfaction and mental health. Additionally potential differences between emotional, informational and practical support as well as gender differences were examined. The results, based on a sample of $N = 381$ employees in Austria, show that more social support is associated with less job insecurity. A moderating effect of social support on the relationship between job insecurity and life satisfaction was also found, but not in the expected direction.

D Eidesstattliche Erklärung

Ich versichere, dass ich die Diplomarbeit ohne fremde Hilfe und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Quellen angefertigt habe, und dass die Arbeit in gleicher oder ähnlicher Form noch keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegen hat. Alle Ausführungen der Arbeit, die wörtlich oder sinngemäß übernommen wurden, sind als solche gekennzeichnet.

Wien, den 05.03.2012

(Annabell Reiner)

E Lebenslauf

Lebenslauf

Annabell Reiner

geb. 17.10.1985 in Bonn-Beuel

Gentzgasse 72/19
1180 Wien
Telefon: 0650/2662235
Email: annabell_reiner@hotmail.com

Familienstand: Ledig
Staatsangehörigkeit: Deutsch



Studium und Ausbildung

Seit 03/2006

Universität Wien

Diplomstudiengang Psychologie

- Abschluss der 1. Diplomprüfung 12/2008
- Schwerpunkte: Wirtschaftspsychologie (10 SWS) und Sozialpsychologie (6 SWS)
- Voraussichtlicher Abschluss der 2. Diplomprüfung im SS 2011/2012

08/1996 – 06/2005

Gymnasium der Jugenddorf Christophorusschule, Königswinter

Abschluss mit der Allgemeinen Hochschulreife

08/1992 – 06/1996

Grundschule Stieldorf, Königswinter

Praktika und Berufserfahrung

02/2012 – laufend

UNIPORT Das Karriereservice der Universität Wien, Wien

Studentische Mitarbeiterin im Bereich Recruiting:

- Eigenständige Betreuung eines Recruitingprojekts
- Datenbanksuche nach geeigneten Bewerbern
- Durchführung von telefonischen Bewerbergesprächen
- Unterstützung bei der Konzeption und Organisation von Recruitingevents

06/2011 – 12/2011

ISG Personalmanagement, Wien

Praktikum im Bereich Personalberatung:

- Datenbanksuche nach geeigneten Bewerbern
- Durchführung von telefonischen Vorscreenings
- Durchführung von Bewerberinterviews
- Erstellung von Bewerberberichten inklusive qualitativer Beurteilung der Kandidaten
- Erstellung von Suchprofilen und Inseraten

Annabell Reiner – Gentzgasse 72/19, 1180 Wien – Tel: 0650/2662235 – Email: annabell_reiner@hotmail.com

07/2009, 11/2009 – 12/2009	Marktforschungsinstitut Telemark, Wien Praktikum im Bereich Marktforschung: <ul style="list-style-type: none"> • Projektvorbereitung, Datenverarbeitung und Auswertung im Backoffice • Durchführung von telefonischen Interviews
10/2008 – 06/2011	Islandpferdehof Babenberg, Klosterneuburg-Weidling Geringfügige Nebentätigkeit als Reitlehrerin (bis 11/2009); Koordination und Organisation des Reitschulbetriebs
01/2008 – 11/2009	Travel Services Europe, Sitz in London und Barcelona Gelegentlich Reiseleitung und Kontaktperson in Wien für englischsprachige Gruppenreisen
10/2005 – 03/2006	Maschinenbauunternehmen Siebe Engineering, Neustadt/Wied Praktikum im kaufmännischen Bereich: Buchhaltung, Sekretariat, Einkauf, Verkauf
02/2003	Physiotherapiepraxis Tanja Siefen, Erftstadt Obligatorisches Schulpraktikum im sozialen Bereich
07/2002 – 08/2002	Gangpferdezentrum Aegidienberg, Bad Honnef Ferialpraktikum auf einem großen Gestüt
03/2000	Praktikum Volksbank Bonn Rhein-Sieg eG, Stieldorf Obligatorisches Schulpraktikum in einem Betrieb nach Wahl

Berufliche Weiterbildung

06/2011	ZID Kurs „Excel Fortsetzung“
07/2011	ZID Kurs „Word Wissenschaftliches Arbeiten“

Sprachkenntnisse

Deutsch	Muttersprache
Englisch	Fließend in Wort und Schrift
Spanisch	Grundkenntnisse in Wort und Schrift

EDV-Kenntnisse

Betriebssysteme	Windows, Mac OS X
Standardanwendungen	Word, Excel, Outlook, Powerpoint
Zusatzanwendungen	SPSS, Citavi

Annabell Reiner

Wien, 03.03.2012

Annabell Reiner – Gentzgasse 72/19, 1180 Wien – Tel: 0650/2662235 – Email: annabell_reiner@hotmail.com